



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2013

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines
Faits et chiffres



RAPPORT ANNUEL

La
documentation
Française

DGAFF
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines

Faits et chiffres

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

Rédactrice en chef : Maïa ROHNER, cheffe du bureau de l'animation interministérielle, de l'évaluation des politiques de ressources humaines et de l'égalité professionnelle

Rédactrice en chef, adjointe : Jeannine LAGRANGE-SAQUÉ

Relecture et corrections : bureau de la communication, Cécile BERSON-PRAT et Diane LAROCHE-JOUBERT

Contributions au Titre 1

Bernard Amat (DGAFP)
Adrien Baron (DGAFP)
Sébastien Bécoulet (DGAFP)
Clarisse Boquet (DGAFP)
Isabelle Bosson (DGCL)
Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)
Nathalie Caro (DGAFP)
Martine Cavaille (DGOS)
Marie-Christine Clary (DGAFP)
Sébastien Clausener (DGAFP)
Sabine Coffe (DGAFP)
Julien Coudry (DGAFP)
Marie-Laure Coulon (DGAFP)
Anne Dardel (DGOS)

Bruno Deboges (DGAFP)
Thierry Delanoë (DGAFP)
Guillaume Douheret (DGAFP)
Didier Etienne (DGAFP)
Marc Firoud (DGAFP)
Nicolas Garrier (DGAFP)
Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP)
Flore Goddet (DGAFP)
Sophie Guilbot-Christaki (DGAFP)
Jeannine Lagrange-Saqué (DGAFP)
Lucie Lebeau-Tessuto (DGAFP)
Raymond Le Moign (DGOS)
Clémence Mackowiak (DGCL)
Martine Moisan (DGAFP)

Raphaëlle Moreau (DGAFP)
Auguste Moutopoulos (DGAFP)
Jean-Louis Pastor (DGAFP)
Florian Petit (DGAFP)
Nathalie Philippe-Iglesias (DGAFP)
Alexandra Pierre-Angelot (DGAFP)
Valérie Plomb (DGAFP)
Maïa Rohner (DGAFP)
Patricia Rucard (DGOS)
Marie-Edith Sarakatsanis (DGAFP)
Flora Seguin (DGAFP)
Philippe Simeon-Drevon (DGAFP)
Gaëlle Troccon-Arpin (DGAFP)

TITRE 2

Faits et chiffres

Rédactrice en chef : Christine GONZALEZ-DEMICHEL, directrice de projet, cheffe du département des études et des statistiques, DGAFP

Coordinatrice scientifique : Amandine SCHREIBER

Coordinateur éditorial : José-Antoine CILLEROS

Relecture et corrections : bureau de la communication, Cécile BERSON-PRAT et Diane LAROCHE-JOUBERT

Contributions au Titre 2

Mohamed Amine (CNFPT)
Michel Amar (Insee)
Bernard Amat (DGAFP)
Christophe Andreoletti (DGOS)
Marlène Bahu (Dares)
Eva Baradjji (DGAFP)
Magali Bedu (ÉNA)
Charles Belard (Budget)
Brigitte Belloc (DGCL)
Ludovic Besson (DGCL)
Véronique Boitard (Insee)
Jérôme Bonherbe (Direction du Budget)
Nunzia Bounakha (DGAFP)
Michèle Bornert (ÉNA)
Frédérique Brault (CNRACL)
Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)
Philippe Briard (Direction du Budget)
Séverine Buisine (CNG-FPH)
Magali Burckel (ÉNA)
Colette Calvez (DGAFP)
Sébastien Cambier (CNRACL)
Martine Cavaille (DGOS)
Marie-Christine Clary (DGAFP)
Sébastien Clausener (DGAFP)
Sabine Coffe (DGAFP)
Laetitia Collombet (DGOS)
Clément Corriol (DGOS)
Thomas Coutrot (Dares)
François Giquel (DGAFP)
Emma Davie (DGAFP)
Bruno Deboges (DGAFP)

Céline Derouet (Direction du Budget)
Nelly Desmond (Insee)
Natache Devriendt (CNFPT)
Deborah Dumoulin-Lacoye (CNFPT)
Catherine Durand (CNFPT)
Olivier Dorotheé (DGAFP)
Emilie Ernst (Insee)
Nicolas Espinosa (DGAFP)
Marc Firoud (DGAFP)
Magali Flachère (DGAFP)
Dominique Gaucher (DGOS)
Fabienne Gaudé (Insee)
Loïc Gautier (CDC/CNRACL)
Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP)
Alexis Guillot (Direction du Budget)
Sophie Guilbot-Christaki (DGAFP)
Safiedine Hama (DGAFP)
Loïc Henninger (Insee)
Jean-Paul Hurtaud (CNG-FPH)
Salah Idmachie (DGAFP)
Roselyne Kerjose (Insee)
Christophe Landour (DGAFP)
Cindy Lenormand (FNCDG)
Pierre Lanoë (Direction du Budget)
Lucie Lebeau (DGAFP)
Pauline Le Falher (DGAFP)
Guillaume Leforestier (DGCL)
Romain Lesur (SRE)
Clotilde Lixi (Insee)
Julien Loquet (Dares)
Vanessa Loiret (Ville de Paris)

Véronique Menon (DGAFP)
Frédérique Mercier (SRE)
Sabine Meunier (DGCL)
Philippe Micallef (CDC/Ircantec)
Christophe Michel (Insee)
Martine Moisan (DGAFP)
Jean-Louis Pastor (DGAFP)
Florian Petit (DGAFP)
Murphy Pierrat (DGAFP)
Claudine Pinon (DGAFP)
Florian Pinquet (CIG-Versailles)
Erwan Poulliquen (DGAFP)
Jean-Christophe Regrain (DGCL)
Stéphanie Ricatti (DGAFP)
Laurence Rioux (Insee)
Guilehm de Robillard (Direction du Budget)
Odile Romain (CNG-FPH)
Eric Sanzalone (DGOS)
Marie-Edith Sarakatsanis (DGAFP)
Philippe Sauvageot (Ville de Paris)
Amandine Schreiber (DGAFP)
Nicolas Seigneur (DGAFP)
Sarah Soubeyrand (DGAFP)
Jean-Éric Thomas (DGAFP)
Joelle Torres (FIPHPF)
Pascale Trébucq (DGAFP)
Mélina Treppoz (DGAFP)
Emmanuelle Walraët (SRE)
Julien Wolikow (CAS Ville de Paris)

« En application de la loi du 11-mars 1957 (art.-41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, complétés par la loi du 3-janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Qualité du dialogue social et prééminence de la concertation, dynamique en faveur de l'exemplarité des employeurs, amélioration des conditions de carrière et de rémunération, perspectives d'évolution du statut général de la fonction publique, tels sont les grands axes reflétant les orientations fixées et les progrès intervenus dans les trois versants de la fonction publique en 2012.

Volontairement synthétique et pédagogique, rassemblé en un seul volume, **le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2012-2013**, reflète cette dynamique à travers deux parties.

La **première partie, « Politiques et pratiques de ressources humaines »**, présente les améliorations constatées et les orientations fixées. Des progrès sont intervenus dans la gestion des ressources humaines, notamment dans le domaine de l'égalité professionnelle. La démarche d'amélioration des conditions de vie au travail a été initiée et marque le début d'une approche plus globale de la qualité de vie au travail. Un bilan sur les carrières et les parcours professionnels a été réalisé, mettant en perspective une réflexion générale sur l'architecture de la fonction publique. La priorité a été donnée à la carrière des fonctionnaires de catégorie C, dont le déroulement a été amélioré. Autant d'avancées positives grâce à un dialogue social respectueux et soutenu.

L'ensemble de ces travaux convergent vers l'objectif d'une fonction publique qui évolue dans l'intention de donner à ses agents des perspectives de carrière alliant qualité de vie au travail et efficacité individuelle et collective.

La **seconde partie, « Faits et chiffres »**, bénéficie de nouveaux enrichissements significatifs permettant certaines comparaisons entre les trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de recrutements et de parcours professionnels, de salaires, de suivi du temps de travail, des conditions de travail et de politique sociale.

Venant compléter ces nouvelles données, trois dossiers permettent une analyse poussée sur la diversité des statuts et des situations d'emploi dans les trois versants de la fonction publique offrant ainsi un premier panorama des caractéristiques statutaires des agents grâce à une nomenclature harmonisée ; un focus sur l'exposition aux risques professionnels par familles de métiers venant compléter les premières données de cadrage, publiées en février 2013, avec comparaison entre public et privé ; enfin une analyse approfondie sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), dont un premier bilan dans la FPE depuis 2008 est présenté.

Le rapport annuel 2012-2013 est intégralement téléchargeable sur le site de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr), lequel propose également de nombreux tableaux et indicateurs, exclusivement en ligne, notamment davantage de séries longues.

Je salue l'excellence du travail fourni, tant en ce qui concerne la qualité des données proposées que celle des analyses présentées. Ces travaux permettent à tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique d'en percevoir les enjeux et ainsi de mieux définir les contours d'une fonction publique désireuse de se renouveler afin de répondre aux attentes des hommes et des femmes qui la constituent.

Marylise Lebranchu
Ministre de la Réforme de l'État,
de la Décentralisation et de la Fonction publique

TITRE 1

| | |
|---|-----------|
| Politiques et pratiques de ressources humaines | 15 |
| Introduction | 17 |
| 1 Une méthode renouvelée de dialogue social | 19 |
| 1.1 La « Grande conférence sociale » de juillet 2012 | 23 |
| 1.2 Un agenda social pour la fonction publique | 24 |
| 1.3 Le développement des droits et moyens syndicaux | 25 |
| 1.4 Un « pacte de confiance » pour l'hôpital public | 26 |
| 1.4.1 Une démarche innovante pour l'organisation du service public hospitalier | 26 |
| 1.4.2 Une feuille de route sociale pour l'hôpital public | 26 |
| 2 L'exemplarité des employeurs publics | 29 |
| 2.1 La modernisation de la gestion des ressources humaines | 31 |
| 2.1.1 L'accompagnement « ressources humaines » de la mise en œuvre de la modernisation de l'action publique | 31 |
| 2.1.2 La déconcentration des actes de gestion | 33 |
| 2.1.3 L'action des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) | 34 |
| 2.1.4 L'Opérateur national de paye (ONP) | 35 |
| 2.2 L'égalité professionnelle, la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations | 37 |
| 2.2.1 Le protocole d'accord du 8 mars 2013 : 15 mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique | 37 |
| 2.2.2 La mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 pour les nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique | 40 |
| 2.2.3 L'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique | 41 |
| 2.2.4 La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité | 42 |
| 2.3 L'amélioration des conditions de vie au travail | 43 |
| 2.3.1 La prévention des risques professionnels | 43 |
| 2.3.2 La prévention du harcèlement | 45 |
| 2.3.3 L'action sociale | 47 |
| 2.4 Les agents non titulaires | 48 |
| 2.4.1 La mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à la lutte contre la précarité | 48 |
| 2.4.2 La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires | 50 |
| 2.5 Un bilan social renouvelé dans les trois versants de la fonction publique | 50 |
| 3 La valorisation et la diversification des parcours professionnels | 53 |
| 3.1 Les parcours de carrière | 55 |
| 3.1.1 Un chantier d'envergure | 55 |
| 3.1.2 Le recrutement | 55 |
| 3.1.3 La formation initiale | 57 |
| 3.1.4 La formation professionnelle tout au long de la vie | 58 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1.5 La mobilité | 60 |
| 3.1.6 L'accompagnement des parcours professionnels | 62 |
| 3.1.7 Le renforcement du droit applicable aux groupements d'intérêt public | 63 |
| 3.2 Les évolutions en matière de rémunérations | 63 |
| 3.2.1 La rénovation de la grille de la catégorie C | 63 |
| 3.2.2 Le nouveau régime indemnitaire | 65 |
| 3.3 La démarche métiers | 65 |
| 3.3.1 Le CIGeM (corps interministériel à gestion ministérielle) des attachés | 65 |
| 3.3.2 Un exemple de démarche métiers : celle menée dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) au sein de la fonction publique hospitalière | 66 |

| | |
|--|-----------|
| 4 La déontologie et les valeurs de la fonction publique : le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires | 69 |
|--|-----------|

TITRE 2

| | |
|--------------------------|-----------|
| Faits et chiffres | 78 |
|--------------------------|-----------|

| | |
|------------------------|-----------|
| Vues d'ensemble | 77 |
|------------------------|-----------|

| | |
|--------------------------|-----------|
| 1 L'emploi public | 77 |
|--------------------------|-----------|

| | |
|---|------------|
| 1.1 L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2011 : évolutions et localisation | 79 |
| 5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2011 sur le territoire national, soit un emploi sur cinq | 80 |
| Légère baisse de l'emploi dans les trois fonctions publiques en 2011 (- 0,4 %) | 81 |
| L'emploi poursuit sa baisse dans la fonction publique de l'État (- 2,4 %) | 85 |
| Les effectifs de la fonction publique territoriale progressent de nouveau en 2011 (+ 1,1 %) | 92 |
| La hausse des effectifs de la fonction publique hospitalière est plus marquée en 2011 (+ 1,7 %) | 94 |
| Le taux d'administration s'établit à 77 agents publics (civils et militaires) pour 1 000 habitants fin 2011 | 95 |
| Des disparités en province et dans les DOM | 96 |
| Dans les ministères civils, plus d'un agent sur deux travaille dans un service déconcentré | 99 |
| Plus les effectifs des ministères sont faibles, et plus la part des agents en administration centrale y est élevée | 99 |
| 1.2 Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011 | 105 |
| Plus de femmes dans la fonction publique que dans le secteur privé | 106 |
| Une fonction publique plus âgée surtout dans la territoriale | 106 |
| Certains statuts influencent fortement la répartition par sexe et la pyramide des âges | 109 |
| Des non-titulaires et des militaires plus jeunes parmi les agents de la FPE | 109 |
| Des non-titulaires et des femmes médecins plus jeunes dans la FPH | 110 |
| La part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % dans l'ensemble de la fonction publique entre 2000 et 2011 | 111 |
| Une structure par genre et âge également influencée par les domaines d'attribution et les filières | 113 |
| La part des femmes varie selon les ministères et les Épa | 113 |
| Des ministères et Épa plus jeunes que d'autres | 113 |
| Des filières très typées en fonction du genre dans la FPT | 114 |
| ... comme dans la FPH | 115 |

| | |
|--|------------|
| Des structures de qualification sensiblement différentes dans les trois fonctions publiques | 116 |
| Les spécialisations par métier influencent la répartition par catégorie et par genre | 119 |
| La catégorie A prépondérante dans les ministères | 123 |
| Les agents territoriaux de catégorie C surreprésentés dans les filières technique et Sécurité-Police municipale | 124 |
| Les filières technique-ouvrière et administratives regroupent majoritairement des agents hospitaliers de catégorie C | 125 |
| Les femmes sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction | 126 |
| Personnels de direction : le bénéfice de l'âge | 127 |
| 2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique | 131 |
| 2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011 | 133 |
| Baisse des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2011 | 133 |
| En 2011, le nombre de postes offerts à l'État diminue quel que soit le mode de sélection | 134 |
| Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 se poursuit en 2011 dans la FPE | 135 |
| La sélectivité est en hausse pour l'ensemble des recrutements externes de l'État | 137 |
| Le recul du nombre de lauréats touche toutes les catégories hiérarchiques | 137 |
| Les concours de la catégorie A offre essentiellement des emplois de niveau Master 2 et Doctorat (81 %) dans la FPE | 138 |
| Les emplois dans les catégories hiérarchiques B et C sont accessibles aux candidats moins diplômés, mais le niveau constaté chez les lauréats est parfois supérieur au niveau théorique exigé dans la FPE. | 139 |
| Les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes | 141 |
| En 2011, l'évolution du recrutement externe diffère selon les ministères | 141 |
| La réduction globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2011 se traduit par une baisse des recrutements au niveau déconcentré | 143 |
| Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2011 | 144 |
| 2.2 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique | 147 |
| Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique | 147 |
| Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite | 149 |
| Le nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique se réduit fortement en 2012 | 158 |
| Forte diminution des nouvelles pensions civiles des ayants droit au Service des retraites de l'État en 2012 | 162 |
| Une baisse sensible des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2012 | 162 |
| Parmi les titulaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent d'abord les catégories actives | 165 |
| Des modifications de comportement perceptibles à la suite des réformes des retraites | 170 |
| Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, progression de six mois de l'âge moyen au départ des nouveaux liquidants pour ancienneté | 170 |
| Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, augmentation de la part des bénéficiaires de la surcote | 171 |
| À la CNRACL, les principales évolutions concernent les départs anticipés pour carrières longues et les départs anticipés pour motifs familiaux | 173 |
| Les dernières projections du COR effectuées à la suite de l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de 2010 | 174 |
| Dégradation du ratio démographique dans les trois versants de la fonction publique | 175 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 3 | Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique | 181 |
| 3.1 | Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011 | 183 |
| | Salaires moyens : les comparaisons entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé nécessitent des précautions méthodologiques, du fait des caractéristiques très différentes des salariés | 184 |
| | Des écarts salariaux entre hommes et femmes contrastés selon le type d'employeur | 191 |
| | Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,1 % en euros constants | 193 |
| | Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants en 2011 soit une baisse de 0,8 % en euros constants | 210 |
| | Dans le secteur hospitalier public, le salaire net moyen progresse de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,6 % en euros constants | 214 |
| | Le rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les trois versants de la fonction publique | 217 |
| 3.2 | Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2011 | 221 |
| | Le salaire net annuel moyen est légèrement plus élevé dans le secteur public | 221 |
| | Des écarts de salaires selon l'âge beaucoup plus marqués pour les catégories les plus qualifiées | 226 |
| | Le salaire moyen baisse en euros constants sur l'ensemble des postes en 2011, mais la rémunération des personnes en place (RMPP) progresse | 227 |

DOSSIER

231

| | | |
|----------|--|------------|
| 1 | La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique | 233 |
| | Des évolutions contrastées selon les statuts et situations d'emploi entre fin 2010 et fin 2011 | 237 |
| | Les caractéristiques sociodémographiques, les conditions d'emploi et la localisation diffèrent selon les statuts ou les situations d'emploi | 239 |
| | Des non-titulaires, des bénéficiaires de contrats aidés et des militaires plus jeunes | 240 |
| | Les non-titulaires et les bénéficiaires de contrats aidés surreprésentés dans les Épa de la FPE | 242 |
| | Les salariés des « Autres catégories et statuts » sont les plus qualifiés | 243 |
| | Des statuts ou situations d'emploi implantés différemment selon les régions | 244 |
| | Les changements liés aux statuts et situations d'emploi : 3,8 % des salariés concernés entre 2010 et 2011 | 247 |
| | Un salarié sur deux ayant changé de statut ou de situation d'emploi est devenu agent titulaire | 249 |
| | Le changement de statut est nettement plus fréquent lors d'un changement de versant employeur de la fonction publique | 250 |
| | De fréquentes transitions entre contrat aidé et emploi non titulaire | 252 |
| | Les femmes et les jeunes changent plus fréquemment de statut quel que soit le versant de la fonction publique | 252 |
| | La catégorie hiérarchique, l'âge et le type d'employeur de départ impactent fortement les probabilités de changement de statut ou de situation d'emploi | 254 |
| | Cette ventilation par statut ou situation d'emploi permet un suivi des salaires sur des populations plus homogènes d'agents | 258 |
| | Les dynamiques salariales sont clairement différentes selon les statuts ou situations d'emploi dans la FPE | 259 |
| 2 | L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010 | 263 |
| | Les grandes caractéristiques socio-démographiques des agents par famille de métiers | 267 |
| | Des contraintes physiques intenses pour les agents des familles « Espaces verts et paysages », « Entretien - Maintenance », « Services à la personne - Restauration » et « Soins » | 269 |

| | |
|--|------------|
| L'exposition aux produits chimiques et agents biologiques touche en premier lieu les familles de métiers « Soins » et « Services à la personne – Restauration » | 270 |
| Le travail prolongé sur écran fréquent dans les familles « Finances publiques » et « Administration » | 273 |
| Les familles de métiers « Technique - Informatique - Transport », « Soins » et « Sécurité - Défense » particulièrement confrontées aux contraintes de rythme | 273 |
| Durée longue de travail, astreintes, horaires atypiques et imprévisibles : les métiers des familles « Sécurité et Défense » et « Soins » très exposés aux contraintes horaires | 275 |
| Une représentation factorielle des risques professionnels pour mettre en évidence les inter-relations entre risques et populations concernées | 277 |
| Un fort sentiment de responsabilité chez les agents des familles « Sécurité - Défense », « Soins » et « Services à la personne - Restauration » | 279 |
| Tensions et agressions dans les rapports avec le public : les métiers des familles « Sécurité - Défense », « Soins » et « Action sociale » en tête | 279 |
| Les familles de métiers « Sport et loisirs-Animation-Culture », « Action sociale » et « Soins » particulièrement exposées aux comportements hostiles | 280 |
| Le questionnaire de Karasek permet d'évaluer l'environnement psychosocial au travail des salariés | 281 |
| Être tendu au travail : plus fréquent dans les familles « Finances publiques » et « Sport et loisirs-Animation-Culture » | 281 |
| 8 agents de la fonction publique sur 10 déclarent un état de santé bon ou très bon | 282 |
| Près d'un quart des agents déclarent que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé | 283 |
| 3 La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) dans la fonction publique de l'État depuis 2007 | 287 |

FICHES THÉMATIQUES

297

| | |
|--|------------|
| 1 Emploi public et fonction publique | 299 |
| 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public | 301 |
| 1.2 Trois fonctions publiques | 310 |
| 1.3 Fonction publique de l'État | 320 |
| 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances | 329 |
| 1.5 Fonction publique territoriale | 341 |
| 1.6 Fonction publique hospitalière | 345 |
| 2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques | 347 |
| 2.1 Statuts et situations d'emploi | 349 |
| 2.2 Catégories hiérarchiques | 354 |
| 2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières | 356 |
| 2.4 Féminisation et égalité professionnelle | 360 |
| 2.5 Âges | 368 |
| 2.6 Travailleurs handicapés | 375 |
| 2.7 Temps partiel | 380 |
| 2.8 Niveaux de diplômes | 384 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 3 | Voies de recrutement externe | 387 |
| 3.1 | Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État | 389 |
| 3.2 | Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État | 399 |
| 3.3 | Recrutement externe dans la fonction publique territoriale | 401 |
| 3.4 | Recrutement externe niveau attaché dans les trois fonctions publiques | 407 |
| 3.5 | Recrutement externe niveau administrateur dans les trois fonctions publiques | 412 |
| 4 | Parcours professionnels | 417 |
| 4.1 | Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État | 419 |
| 4.2 | Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État | 428 |
| 4.3 | Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale | 430 |
| 4.4 | Recrutement interne des attachés | 435 |
| 4.5 | Recrutement interne des administrateurs | 438 |
| 4.6 | Mobilité inter fonction publique, géographique et inter-employeurs publics | 441 |
| 4.7 | Mobilité catégorielle et positions statutaires | 451 |
| 5 | Retraite | 465 |
| 5.1 | Départs à la retraite | 467 |
| 5.2 | Effectifs des retraités | 487 |
| 5.3 | Montant des pensions | 496 |
| 5.4 | Équilibre financier des pensions | 509 |
| 6 | Dépenses de personnel et rémunérations | 513 |
| 6.1 | Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques | 515 |
| 6.2 | Évolution du traitement indiciaire | 524 |
| 6.3 | Rémunérations dans les trois fonctions publiques | 530 |
| 6.4 | Rémunérations dans la fonction publique de l'État | 535 |
| 7 | Formation | 549 |
| 7.1 | Formation statutaire et professionnelle dans les ministères | 553 |
| 7.2 | Formation dans la fonction publique territoriale | 559 |
| 7.3 | Formation continue dans la fonction publique hospitalière | 561 |
| 8 | Temps et conditions de travail | 565 |
| 8.1 | Organisation du temps de travail | 567 |
| 8.2 | Compte épargne-temps | 572 |
| 8.3 | Congés et autres causes d'absence au travail | 573 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 8.4 | Congés maladie | 576 |
| 8.5 | Accident du travail | 579 |
| 8.6 | Maladies professionnelles | 582 |
| 8.7 | Exposition aux risques professionnels | 583 |
| 9 | Relations professionnelles | 587 |
| 9.1 | Élections aux comités techniques | 589 |
| 9.2 | Élections aux commissions administratives paritaires | 600 |
| 9.3 | Commissions de recours | 603 |
| 9.4 | Grèves | 606 |
| 10 | Politique sociale | 607 |
| 10.1 | Crédits sociaux | 609 |
| 10.2 | Hygiène et sécurité | 614 |
| 10.3 | Famille et logements | 618 |
| | Glossaire | 621 |

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

Introduction

Une méthode rénovée de dialogue social

L'exemplarité des employeurs publics

**La valorisation et la diversification
des parcours professionnels**

**La déontologie et les valeurs
de la fonction publique**

La fonction publique se modernise et se réforme dans le double objectif d'assurer un service public de qualité et de donner à ses agents des perspectives de carrière et une meilleure qualité de vie au travail.

Le calendrier de travail qui a fait suite à la Grande conférence sociale de juillet 2012, a défini la feuille de route sociale pour 2012-2013 autour de trois axes de concertation : une méthode rénovée de dialogue social ; l'exemplarité des employeurs publics ainsi que les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

La période 2012-2013 que couvre ce rapport annuel sur les politiques et pratiques de ressources humaines conduites dans la fonction publique rend compte des évolutions et des réformes intervenues dans ce contexte.

- Une méthode renouvelée de dialogue social 1
- L'exemplarité des employeurs publics 2
- La valorisation et la diversification
des parcours professionnels 3
- La déontologie et les valeurs
de la fonction publique 4

Une méthode renouvelée de dialogue social

1

La « Grande conférence sociale » de juillet 2012 1.1

Un agenda social pour la fonction publique 1.2

Le développement des droits et moyens syndicaux 1.3

Un pacte de confiance pour l'hôpital public 1.4

1.1 La « Grande conférence sociale » de juillet 2012

La « Grande conférence sociale » des 9 et 10 juillet 2012, ouverte par le président de la République, clôturée par le Premier ministre, a réuni plus de 300 participants, représentants des organisations syndicales et représentants d'employeurs publics et privés.

La conférence n'avait pas pour vocation d'adopter des mesures immédiates ou de signer des accords déjà négociés. Par la confrontation des idées et des propositions, la recherche de leur convergence, son ambition était de parvenir à construire une «feuille de route sociale», explicitant, pour chacun des domaines appelant des réformes, la méthode suivie (concertation préalable à une initiative gouvernementale, négociation entre partenaires sociaux, recours à une expertise préparatoire, etc.) et le calendrier retenu.

Un processus nouveau a donc été ouvert, appelé à se poursuivre au cours des mois suivants, comme l'ensemble des participants en sont convenus. À cette fin, sept tables-rondes, chacune animée par un ministre, se sont réunies afin d'échanger sur les bilans, analyses et propositions, puis d'approfondir les éléments de méthode et de calendrier.

La table-ronde n°7 animée par Marylise LEBRANCHU, ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, intitulée «Moderniser l'action publique avec ses agents» a permis de partager des constats et d'échanger sur des priorités partagées en matière de services publics et de qualité du dialogue social.

Les débats se sont articulés autour des thèmes suivants :

Refonder le service public

- Réaffirmer les principes et les valeurs du service public ;
- Ouvrir une réflexion sur l'organisation et les missions du service public ;
- Définir les modalités de concertation sur le bilan et les perspectives de la réforme de l'État et sur une nouvelle étape de la décentralisation ;
- Tracer les perspectives pour favoriser l'affectation des agents publics dans les territoires, y compris les moins attractifs.

Garantir un dialogue social de qualité

- Franchir une nouvelle étape pour faire vivre le dialogue social chez les employeurs publics ;
- Donner aux acteurs les moyens nécessaires à l'exercice du dialogue social ;
- Améliorer les conditions d'exercice des fonctions syndicales.

Promouvoir l'exemplarité des employeurs publics

- Faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Améliorer la gestion des âges (accès des jeunes peu qualifiés à la fonction publique, emploi des seniors...);
- Promouvoir la santé et la sécurité au travail et la qualité des conditions de vie au travail ;
- Agir pour prévenir les risques psychosociaux ;
- Améliorer la situation des agents non titulaires.

Carrières et parcours professionnels

- Favoriser la diversification des parcours professionnels ;
- Développer la formation professionnelle ;
- Etablir un diagnostic partagé sur les carrières et la rémunération dans toutes ses composantes ;
- Conforter les politiques sociales en faveur des agents publics.

1 Une méthode renouvelée de dialogue social

1.2 Un agenda social pour la fonction publique

Conformément aux engagements pris à l'issue de la « Grande conférence sociale » des 9 et 10 juillet et plus particulièrement lors de la table-ronde « Moderniser l'action publique avec ses agents », la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, a proposé un agenda social pour la fonction publique.

Les échanges menés tout au long de l'été avec les organisations syndicales ont permis de faire un premier état des lieux et de définir les chantiers prioritaires concernant la fonction publique autour des orientations fortes que sont la primauté et la qualité du dialogue social et la prééminence de la concertation, l'exemplarité des employeurs publics et l'amélioration des conditions de carrière et de rémunération.

Ces grandes orientations se déclinent en six priorités pour la fonction publique :

Le dialogue social

- Réformer avec les agents
- Droits et moyens syndicaux

L'exemplarité des employeurs publics

- L'exemplarité des employeurs
- Les conditions de vie au travail

Parcours professionnels

- Parcours professionnels
- Mobilité, carrières et rémunérations

Ainsi, dès septembre 2012, sur les bases d'un calendrier de travail intégrant toutes les thématiques inscrites à l'agenda social, les représentants des agents et des employeurs des trois versants de la fonction publique, ont été invités à se réunir régulièrement pour avancer sur l'ensemble de ces sujets autour de la ministre.

Ce sont près de 50 réunions qui ont eu lieu avec les organisations syndicales sur les thématiques suivantes :

- Égalité professionnelle ;
- Parcours professionnels, carrières et rémunérations ;
- Déontologie et valeurs de la fonction publique ;
- Conditions de travail ;
- Dialogue social ;
- Déprécarisation de l'emploi public ;
- Action sociale ;
- Mobilité des fonctionnaires et attractivité territoriale ;
- Formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Amélioration des pratiques d'encadrement.

1.3 Le développement des droits et moyens syndicaux

Participant de la qualité du dialogue social, les droits et moyens accordés aux organisations syndicales ont fait l'objet d'un travail d'analyse et d'amélioration au cours de l'année 2012-2013.

La principale évolution a été réalisée par la publication du décret n°2013-451 du 31 mai 2013, qui a modifié le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État.

Les modifications apportées aux règles en vigueur portent sur trois points :

- fin de la limitation du droit à autorisation d'absence pour participer à certaines instances statutaires aux seuls membres de syndicats de niveau international ou national ;
- fin de la condition de détention d'un mandat au sein d'une instance de concertation pour bénéficier d'une autorisation d'absence afin de siéger au sein d'un groupe de travail sur convocation de l'administration ou participer à une négociation ;
- possibilité pour chaque organisation syndicale de mutualiser les crédits de temps syndical octroyés au titre d'un ministère avec ceux obtenus au titre d'établissements publics administratifs rattachés à ce même département ministériel.

Par ailleurs, un projet de décret modifiant le décret du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) a été élaboré pour prévoir l'attribution de facilités en temps en faveur des organisations syndicales représentées au CCFP.

Cet octroi de moyens supplémentaires se justifie par l'apparition de nouveaux domaines de compétences en lien avec le CCFP mais aussi, de personnes appelées à représenter les trois versants de la fonction publique. Cette adaptation des moyens du CCFP doit permettre de favoriser une participation efficace des représentants du personnel.

Le projet de décret prévoit également une plus grande souplesse dans la procédure d'amendements par les membres du CCFP ayant voix délibérative des textes présentés à l'instance (allongement des délais de dépôt, pas de filtre pour les amendements du gouvernement, etc.).

De même, une concertation relative à la carrière des agents publics déchargés de service pour l'exercice d'une activité syndicale a été initiée au cours du premier semestre 2013.

Enfin, de premiers échanges concernant la préparation des prochaines élections professionnelles ont également eu lieu.

1 Une méthode renouvelée de dialogue social

1.4 Un « pacte de confiance » pour l'hôpital public

1.4.1 Une démarche innovante pour l'organisation du service public hospitalier

Dès sa première intervention en mai 2012 en tant que ministre des Affaires sociales et de la Santé, Marisol TOURAINE s'est exprimée devant la communauté hospitalière pour rappeler les engagements du président de la République et indiquer les points clés constituant sa feuille de route sur le champ de l'hôpital public. Parmi eux, un engagement fort : celui d'un « pacte de confiance » pour l'hôpital.

Les valeurs qui forgent l'hôpital public – égalité d'accès aux soins, non sélection des patients, offre de qualité pour tous, réponse à l'urgence, équité et solidarité – doivent être réaffirmées et remises au premier plan.

En septembre 2012, la ministre a confié à Edouard COUTY, conseiller maître honoraire à la Cour des comptes, la présidence du comité de pilotage du pacte de confiance.

Trois groupes de travail ont été constitués, respectivement sous la présidence de Bernadette DEVICTOR, présidente de la conférence nationale de santé (CNS) pour la réaffirmation du service public hospitalier, de Danielle TOUPILLER, directrice générale du Centre national de gestion (CNG) pour la restauration du dialogue social et de Monique CAVALIER, directrice générale de l'agence régionale de santé (ARS) de Midi-Pyrénées, pour l'évolution de la gouvernance et de l'organisation interne des hôpitaux.

Début mars 2013, le rapport final de synthèse des trois groupes de travail a été remis à la ministre. Celle-ci a pris 13 engagements porteurs d'une série de mesures fortes, dont la mise en place d'un service public territorial de santé, la réforme du financement hospitalier, le renforcement de la démocratie à l'hôpital et le respect d'un dialogue social retrouvé et apaisé.

D'ores et déjà, la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) commence à traduire ces engagements dans les faits : les premiers textes d'application sont en cours de publication, notamment sur les aspects de gouvernance hospitalière – prérogatives des commissions médicales, pilotage interne – ou de ressources humaines.

1.4.2 Une feuille de route sociale pour l'hôpital public

Les engagements du pacte de confiance s'intègrent à la stratégie nationale de santé, qui a pour objectif de réorganiser le système de santé autour des patients et de structurer une véritable médecine de parcours.

Ils s'inscrivent dans la nécessité de renforcer la dimension humaine de la prise en charge et de restaurer la qualité des relations entre les institutionnels et les professionnels.

Il s'agit de définir le cadre du fonctionnement hospitalier qui doit se concevoir autour d'une nouvelle notion du service public : le service public territorial de santé qui sera réintroduit dans la loi en précisant ses acteurs, ses missions, ses droits et ses obligations. Cette démarche associera l'ensemble des acteurs d'un territoire autour des objectifs de santé publique.

Il convient également de redonner un souffle nouveau à l'hôpital public en réformant ses modes de financement, dans un souci de donner aux établissements de santé les moyens de leur développement et de permettre aux professionnels, en mobilisant le numérique pour moderniser l'offre de soins, de travailler en réseau, pour une prise en charge des patients coordonnée.

Renforcer la démocratie à l'hôpital

Les différents engagements s'attachent à renforcer la démocratie à l'hôpital, en mobilisant toutes les instances pour assurer une gouvernance équilibrée. Le bon fonctionnement de l'hôpital repose sur le bon équilibre de l'ensemble de ses instances internes et notamment de ses comités et commissions : commission médicale d'établissement (CME), comité technique d'établissement (CTE), commission des soins infirmiers, de rééducation et médico-technique (CSI-RMT), comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La rénovation du dialogue social est un des axes majeurs du pacte. L'affirmation d'un pouvoir de négociation à l'échelon local, la perspective d'une redéfinition du cadre juridique de la négociation après concertation avec les organisations syndicales représentatives des professionnels et des employeurs hospitaliers, en sont les premières mesures.

Structurer le volet ressources humaines au sein des projets régionaux en santé

Un des objectifs forts est de structurer une vision régionale des ressources humaines en santé et à cette fin, des travaux de prospective sur les ressources humaines et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences seront développés au niveau de la région.

L'ambition est de traiter de façon coordonnée des questions d'emploi, de formation, de démographie, d'implantation des professionnels et de structures de santé en réponse aux besoins de santé.

Améliorer la vie quotidienne au travail des professionnels

Les conditions de travail constituent une des préoccupations majeures des personnels hospitaliers. La charge de travail, l'exposition à des rythmes de travail spécifiques et l'identification des différents risques professionnels illustrent un besoin de prévention et des enjeux attachés à l'amélioration des conditions de travail.

Une deuxième génération de contrats locaux d'amélioration des conditions de travail doit être introduite pour être davantage en phase avec les attentes des personnels et la progression de la connaissance des risques professionnels.

Dans un souci de traiter l'ensemble des questions de santé et de conditions de travail, les responsabilités des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront élargies et composées de représentants des médecins afin de décloisonner les approches centrées sur les conditions de travail entre personnel médical et non médical.

Promouvoir le dialogue social en créant un observatoire national du dialogue social et de la veille sociale

Cet observatoire sera créé au niveau national en impliquant les représentants du ministère de la Santé, ainsi que les représentants des organisations professionnelles et des employeurs hospitaliers (Fédération hospitalière de France).

Ce « Pacte de confiance » dans lequel les personnels et les représentants des usagers se sont engagés avec détermination marque le début d'un processus d'évolution mieux adapté aux attentes des patients et des professionnels et aux enjeux de santé publique.

L'exemplarité des employeurs publics

2

La modernisation de la gestion des ressources humaines **2.1**

L'égalité professionnelle, la promotion de la diversité
et la lutte contre les discriminations **2.2**

L'amélioration des conditions de vie au travail **2.3**

Les agents non titulaires **2.4**

Un bilan social rénové dans les trois versants
de la fonction publique **2.5**

2.1 La modernisation de la gestion des ressources humaines

2.1.1 L'accompagnement « ressources humaines » de la mise en œuvre de la modernisation de l'action publique

Le gouvernement a engagé en 2012 une démarche de modernisation de l'action publique destinée à repenser le rôle des pouvoirs publics, à interroger l'efficacité de la dépense publique et à adapter les moyens mis à disposition de l'État et des collectivités territoriales aux objectifs poursuivis.

Il s'agit désormais de responsabiliser et d'associer les acteurs publics, les agents et leurs représentants, ainsi que les usagers des services publics.

À cet effet, deux structures ont été créées par deux décrets du même jour (30 octobre 2012) pour piloter et conduire la réforme de l'État : le Comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (CIMAP) et le Secrétariat général pour la modernisation de l'État (SGMAP).

Le CIMAP, présidé par le Premier ministre et composé de l'ensemble des ministres et du ministre chargé du budget, est l'organe décisionnel fixant les orientations de la politique gouvernementale tendant à :

- 1°) améliorer l'organisation et le fonctionnement des services et des établissements publics de l'État ;
- 2°) améliorer le service rendu par les administrations et développer la simplification des normes et des procédures ;
- 3°) mieux associer les agents publics à la modernisation de l'action publique et à la qualité du service rendu.

Le SGMAP, placé auprès du Premier ministre et mis à disposition de la ministre de la réforme de l'État, regroupe l'ensemble des services en charge de la politique de modernisation de l'action publique.

Un rapport remis le 25 septembre 2012 au Premier ministre par trois inspections générales interministérielles (Inspection générale des finances -IGF-, Inspection générale de l'administration -IGA- et Inspection générale des affaires sociales -IGAS-) sur le bilan de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) a pointé les difficultés de fonctionnement des services déconcentrés en matière de ressources humaines (allocation des effectifs, mobilité et parcours professionnels des agents, gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) territoriale et interministérielle, harmonisation des règles de gestion, etc.).

Sur la base notamment de ce constat et des préconisations formulées par la mission, il a été décidé à l'issue du séminaire gouvernemental du 1^{er} octobre 2012 sur la modernisation de l'action publique de mettre en place un groupe de travail spécifique sur l'administration territoriale de l'État (GT-ATE) destiné à identifier, à iso-organisation, des solutions opérationnelles pour répondre aux dysfonctionnements relevés et faciliter le travail des services.

Piloté par le SGMAP, ce groupe de travail (GT-ATE) a été installé le 31 octobre 2012. Il rassemble des représentants de l'ensemble des ministères concernés par l'administration territoriale de l'État, au niveau des services déconcentrés comme des administrations centrales, ainsi que la Direction du budget et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

L'exemplarité des employeurs publics

Après avoir établi un diagnostic partagé des principaux besoins de l'administration territoriale, le GT-ATE a mené durant tout le dernier trimestre 2012 une série de travaux portant sur les quatre thématiques suivantes :

- préciser les missions respectives et l'articulation des services territoriaux de l'État ;
- améliorer la mobilité des agents dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- simplifier et harmoniser les modalités du « reporting » et du dialogue de gestion avec les administrations centrales ;
- clarifier le périmètre et les conditions d'exercice des fonctions support de proximité.

Les premiers travaux du GT-ATE, qui se sont poursuivis tout au long de l'année 2013, ont montré que l'ambition mise notamment en avant au moment de la création des directions départementales interministérielles d'offrir aux agents des parcours professionnels enrichissants et diversifiés (en particulier en termes de mobilité interservices sans mobilité géographique) avait été rendue difficile et limitée en raison, d'une part, de l'imputation des emplois sur des budgets opérationnels de programme (BOP) distincts, et, d'autre part, du nombre élevé de ces BOP.

La gestion des décisions de mutations encore trop centralisée, a également contribué à cette complexité. Cela a pour conséquence une répartition mal équilibrée des effectifs sur les territoires.

Par ailleurs, le gouvernement a confié à MM. Jean-Marc REBIERE et Jean-Pierre WEISS la mission de proposer, sur la base d'une analyse prospective à cinq ans des missions de chaque niveau de l'administration territoriale, un ou plusieurs scénarios d'organisation et d'évolution de l'administration territoriale de l'État (décision n°12 du CIMAP du 2 avril 2013). Cette mission, à caractères stratégique et opérationnelle, vise à répondre à un double enjeu en matière d'action publique sur les territoires : celui de lisibilité (clarification du rôle et du champ d'intervention de l'État) et celui d'adaptabilité des services publics (qualité et performance des services rendus aux usagers).

Le rapport sur la stratégie d'organisation à cinq ans de l'administration territoriale de l'État a été remis au Premier ministre le 28 juin 2013.

Le constat dressé par les auteurs est celui d'une administration territoriale profondément déstabilisée. La mise en place au 1^{er} janvier 2010 de la réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE) explique cette situation. En effet, cette réforme, qui a notamment sensiblement réduit le nombre de directions départementales (2 à 3 selon les départements) et régionales (au nombre de 5) et renforcé les rôles de pilotage des préfets de département et de région, en confiant un rôle prééminent aux préfets de région, a été, selon la mission, conduite dans des délais particulièrement resserrés, alors même que les changements qu'elle provoquait, dans les cadres de travail des agents et la composition des équipes des nouvelles structures (en particulier au sein des directions départementales interministérielles), auraient nécessité un dialogue social plus nourri et des mesures d'accompagnement pour en expliquer le sens et le bénéfice attendu.

Sur la base de ce constat, trois scénarios envisageables d'évolution de l'organisation des services déconcentrés issus de la RéATE ont été proposés.

À la suite des préconisations figurant dans ce rapport, le gouvernement a décidé, en confirmant l'architecture des services déconcentrés, d'engager un travail de fond visant à rénover les modalités de pilotage et de fonctionnement de l'administration déconcentrée (décision n°33 du CIMAP du 17 juillet 2013) avec le souci d'améliorer la qualité de service et de renforcer l'interministérialité au niveau territorial.

2.1.2 La déconcentration des actes de gestion

La DGAFP a engagé une démarche de bilan de la déconcentration juridique. Il apparaît que le processus de déconcentration des actes de gestion a été engagé de façon inégale selon les ministères, certains adoptant une politique plus active en la matière.

Globalement, on observe que ce sont les corps de catégorie C, aux effectifs les plus importants, pour lesquels la déconcentration a été la plus poussée avec la création de commissions administratives paritaires (CAP) locales, le plus souvent au niveau départemental, la gestion des corps de catégorie A, et dans une moindre mesure de ceux de catégorie B, demeurant dans l'ensemble au niveau central, sauf, par exemple, pour les personnels enseignants des premier et second degré du ministère de l'Éducation nationale.

Plus que le processus en lui-même, c'est le champ des actes déconcentrés qui importe : on peut distinguer les actes ayant une portée significative sur la carrière des agents, qui requièrent l'avis préalable de la commission administrative paritaire, comme l'avancement de grade par exemple, de ceux, plus « quotidiens », sans incidence directe, comme les autorisations de congés ou celles d'exercice des fonctions à temps partiel.

Cependant, la création des directions départementales interministérielles (DDI) dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE) s'est caractérisée par un double mouvement opposé entre les échelons départementaux et régionaux en matière de déconcentration des actes de gestion : d'un côté, un nombre limitatif d'actes de gestion de proximité ont été déconcentrés au niveau départemental au profit des préfets (arrêté du 31 mars 2011), de l'autre, une régionalisation des actes de gestion les plus importants a été réalisée.

Ainsi, à titre d'illustration, les CAP compétentes locales à l'égard des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs du ministère chargé du développement durable sont placées au niveau de chaque direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), alors qu'elles l'étaient préalablement au niveau départemental.

Par ailleurs, le prochain raccordement à l'Opérateur national de paie (ONP) a pu se traduire, pour certains ministères (ministère de l'Agriculture par exemple) par une re-concentration de la gestion des ressources humaines.

Ces différentes évolutions structurelles et statutaires ont rendu nécessaire de disposer d'une cartographie précise de la déconcentration des actes de gestion au travers d'une analyse par ministères, par corps, par niveau de déconcentration ou par famille d'actes.

C'est la raison pour laquelle la DGAFP a engagé en 2013, dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique, une démarche de bilan juridique de la déconcentration des actes de gestion, en collaboration avec les différents départements ministériels.

Les conclusions de ces travaux qui devraient être présentés en cours d'année aux organisations syndicales s'inscrivent en parallèle avec ceux menés par le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP) visant à une réécriture de la charte de la déconcentration, qui date du 1^{er} juillet 1992.

La politique active et soutenue de fusions de corps menée depuis 2005 dans la fonction publique d'État a permis de faire diminuer sensiblement leur nombre : sur une base de 700 corps actifs – c'est-à-dire pour lesquels l'administration continue de recruter – en 2005, on ne dénombre plus que 342 corps en 2012.

Cette démarche a notamment conduit à fusionner des corps appartenant à la même catégorie hiérarchique et correspondant à la même filière de métiers. C'est ainsi que des corps aux missions comparables, mais dont le périmètre d'affectation des membres relevait distinctement de l'administration centrale ou des services déconcentrés, ont été regroupés.

Ce processus, qui a permis la constitution de corps aux effectifs plus nombreux, s'est accompagné d'un renforcement de la déconcentration. En effet, les décisions liées à la carrière des agents, jusqu'alors assurées par les services centraux des différentes administrations, a dû être déléguée aux échelons locaux afin de rapprocher la prise de décision au plus près des agents, contribuant ainsi au développement d'une gestion plus personnalisée des personnels.

2.1.3 L'action des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)

Les PFRH ont été créées en 2009 en vue, d'une part, d'accompagner les services déconcentrés dans la mise en place de la réforme de l'administration territoriale de l'État (RéATE), et, d'autre part, de mutualiser au niveau territorial les compétences RH dans le cadre de la modernisation de la gestion des ressources humaines (GRH).

Aux termes du 6^e de l'article 1^{er} du décret n° 2009-587 du 25 mai 2009 relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales, les PFRH sont placées sous l'autorité hiérarchique des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR).

La DGAFP pilote et coordonne l'action des PFRH, au moyen notamment d'une feuille de route annuelle précisant leurs objectifs prioritaires en matière de ressources humaines.

Il existe vingt-quatre PFRH, vingt-deux en métropole et deux en outre-mer (Antilles-Guyane et Océan Indien). Les principales missions fixées aux PFRH sont les suivantes :

- Élaborer le plan régional interministériel de formation (PRIF). La mutualisation des formations transverses offertes par les acteurs ministériels en régions se développe rapidement. Le nombre total de journées stagiaires organisées dans le cadre de cette mutualisation a augmenté de manière importante (+29 % de 2011 à 2012). En 2012, 2 494 stages de formation ont été mis en place au bénéfice de 32 109 agents.
- Élaborer un plan interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'État en région. En 2012, les PFRH ont réalisé 22 cartographies des effectifs, organisées autour des emplois-références du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).
- Faciliter la mobilité interministérielle et développer les mobilités entre les trois versants de la fonction publique. Les PFRH ont mis en ligne, sur les bourses régionales de l'emploi public (BRIEP) quelque 4 062 offres de postes en 2012.
- Permettre des mutualisations en matière d'action sociale et d'environnement professionnel. L'action conduite par les PFRH contribue ainsi à favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, au travers notamment des réservations de places en crèches, dont le parc est porté à plus de 2 000 berceaux.
- Assurer l'accompagnement des agents et des services. Les PFRH ont conduit en 2012 près de 1 100 entretiens individuels dans le cadre d'une mobilité ou hors perspective de mobilité (entretien de carrière) ; 31 services en restructuration ont par ailleurs bénéficié de l'accompagnement des PFRH.

Plus spécifiquement en matière de modernisation de la gestion des ressources humaines, l'objectif assigné aux PFRH dans leur feuille de route pour l'année 2013 est de concourir de façon opérationnelle au développement de la qualité de la fonction RH de proximité dans les services de l'État : conseil en mobilité et carrière, appui aux personnels d'encadrement, conseil en recrutement, formation, sont des actions qui procèdent, de manière non exhaustive, d'une démarche de qualité de la gestion des ressources humaines.

Les plates-formes doivent identifier, en liaison avec les secrétaires généraux des DDI et des directions régionales, les besoins à satisfaire pour accompagner et professionnaliser les personnels en charge de ces fonctions, et mettre en œuvre des actions répondant à ces besoins.

Par ailleurs, il faut souligner le renforcement de l'accompagnement, en termes de cadrage méthodologique et d'outillage, des PFRH par la DGAFP en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).

Cette démarche à laquelle ont été étroitement associées les PFRH leur permet désormais de disposer d'une méthode commune et partagée pour la mise en œuvre du volet gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et de compétences (GPEEC) des plans de GPRH, ainsi que d'un outil de recensement et de traitement des données à partir duquel seront notamment établies les cartographies des effectifs et des emplois des services placés sous l'autorité du préfet de région.

La concrétisation de cet enjeu fort pour la DGAFP s'est traduite par une circulaire du directeur général de l'administration de la fonction publique du 15 mai 2013 aux préfets de région.

2.1.4 L'Opérateur national de paye (ONP)

L'avancement de la solution cœur que constitue le calculateur central

L'année 2012 qui se situe au premier tiers du programme a vu s'achever le calculateur de paye qui a été livré à l'ONP par les prestataires. Ce système d'information principal, qui comporte en amont les normes et références de la fonction publique, tant dans leur versant statutaire qu'indemnitaire, a été autorisé par le décret n° 2012-1055 du 14 septembre 2012 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI paye » relatif à la paye des agents rémunérés par l'État, conformément aux obligations législatives de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Outre différents éléments informatiques en cours de parachèvement pour accompagner le calculateur de paye comme par exemple l'outil de gestion des référentiels et les différentes interfaces, on relèvera également l'avancée d'une autre brique majeure que constitue le projet « OSIRH ». Il s'agit d'un système d'information RH standard qui est une plate-forme mutualisée offerte aux « petits » ministères et autres entités qui ne souhaitent pas développer leur propre système.

Pour l'heure, ont demandé à bénéficier de cette offre le ministère de la Culture (pilote), les ministères sociaux, les services du Premier ministre et certaines autorités administratives indépendantes (CNIL, et Conseil supérieur de l'audiovisuel -CSA-) ainsi que le Conseil d'État et la Cour des comptes. Cet élément, dont la construction est également en voie d'achèvement sera parfaitement interopérable avec le calculateur SI-Paye.

Du côté des SI-RH des ministères, la version « 7.2.2. » d'HR Access a été livrée au printemps 2012. Elle contient les dernières spécifications attendues par les ministères. Ces derniers documentent peu à peu leurs règles de paye et se préparent progressivement à leurs raccordements successifs.

La réorganisation de la DGAFP en 2012 a pris en compte ce projet majeur de l'État pour les prochaines années en constituant une direction de projet pour suivre l'ensemble des développements ONP et renforcer la tutelle stratégique de la DGAFP sur le programme.

Aux côtés de la direction de projet ONP, le département des études et des statistiques est chargé d'exercer la maîtrise d'ouvrage partagée avec la Direction du Budget sur le système d'information décisionnel, élément venant en aval du programme et destiné à restituer un ensemble de statistiques concernant les trois versants de la fonction publique.

Le début de raccordement du ministère de l'Agriculture

Ce ministère a été retenu pour être ministère pilote, compte-tenu de sa taille et de sa cohérence puisque ses agents sont gérés administrativement de manière coordonnée au niveau central et payés dans un même service liaisons-rémunérations de la Direction générale des finances publiques. Il constitue le pilote fonctionnel afin de tester opérationnellement toutes les différentes fonctions de service des systèmes réalisés évoqués ci-dessus.

Les travaux ont démarré fin 2012 et se poursuivent actuellement. Après l'étape des interfaces de raccordement du premier trimestre 2013, la reprise des données a démarré.

Enfin, le démarrage progressif de ce premier ministère inaugure une nouvelle étape et pose à l'ensemble des acteurs toutes les problématiques des raccordements multiples à bien phaser dans l'avenir, de même que la coexistence qui devra être organisée durant plusieurs années entre l'actuelle chaîne de paye et la nouvelle.

Le programme en phase de transition

Après l'étape de construction de la solution cœur, une nouvelle étape interministérielle est en train de s'ouvrir avec les raccordements à prévoir des ministères. C'est une phase opérationnelle et durable de déploiements successifs.

Au regard des enjeux de cette dernière, un certain nombre de ministères ont été conduits à prévoir des délais supplémentaires pour parachever leur préparation. Des travaux d'analyse ont également été menés au début de l'année 2013, notamment sur les aspects informatiques et de conduite de projet, et bénéficient du soutien décisif de la Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC).

Ces travaux conduisent à devoir refonder un certain nombre des paramètres du programme afin d'en assurer la bonne fin. De ce point de vue, différentes contraintes sont en train d'être nécessairement assouplies dans un premier temps pour mieux prendre en compte les spécificités ministérielles, afin de leur permettre un raccordement dans les temps.

Les orientations en matière de système d'information décisionnel (SID)

Outil de connaissance et d'aide au pilotage de la fonction publique, un SID a été prévu dans le cadre du programme ONP. Il a vocation à harmoniser, industrialiser et valoriser la production de données statistiques issues de la gestion administrative des ressources humaines et de la paye. À cette fin, le SID proposera des outils conviviaux et performants pour la production d'indicateurs et de restitutions standards ou complexes.

Sur son volet fonction publique de l'État, le SID est destiné à satisfaire les besoins de pilotage ministériel et interministériel des ministères, de la DGAFP et de la Direction du budget (DB). Les données sources de ce volet seront issues du calculateur de paye et des SIRH ministériels, à fréquence mensuelle, selon des modalités en cours de redéfinition.

Sur son volet trois fonctions publiques, le SID est destiné à satisfaire les besoins de pilotage inter fonction publique de la DGAFP, de la DB et des employeurs publics territoriaux et hospitaliers et de leurs opérateurs. Les données sources de ce volet seront issues du Système d'Information sur les agents des services publics (SIASP) produit depuis 2011 par l'Insee, à fréquence annuelle.

L'alimentation du SID à partir de SIASP-Insee facilitera l'industrialisation des travaux de comparaison entre fonctions publiques et les travaux d'analyse sur chacune d'entre elles. Cette source statistique est constituée à partir de l'exploitation des fichiers mensuels de paye de l'État et des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Les DADS sont effectuées par tous les employeurs, publics comme privés, en conformité avec une norme de déclaration harmonisée commune : actuellement la « norme 4^{DS} », appelée à évoluer pour tenir compte du projet DSN (déclaration sociale nominative).

La trajectoire de réalisation du SID est actuellement dépendante de l'avancée du programme ONP. Dans un contexte de forte croissance des exigences concernant la connaissance statistique de la fonction publique, la possibilité d'effectuer des comparaisons interministérielles, inter fonction publique et entre secteur public et secteur privé constitue un enjeu majeur.

2.2 L'égalité professionnelle, la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations

2.2.1 Le protocole d'accord du 8 mars 2013 : 15 mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Signé par l'ensemble des partenaires sociaux et des représentants des employeurs publics, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes marque l'engagement fort de progresser vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les 15 mesures structurantes de l'accord et son comité de suivi sont les gages d'une volonté de mise en œuvre immédiate.

Une démarche innovante pour porter une priorité gouvernementale

La signature de cet accord constitue une première à bien des égards. Porté par le gouvernement lors de la « Grande conférence sociale » de juillet 2012, le thème de l'égalité professionnelle a fait l'objet de la première négociation ouverte dans la fonction publique en septembre 2012. C'est le premier accord du quinquennat négocié et signé dans la fonction publique.

C'est aussi la première fois dans l'histoire de la fonction publique que les parties prenantes ont approuvé de façon unanime un accord. La négociation du protocole, qui a rassemblé les dix organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique et les représentants des employeurs publics territoriaux et hospitaliers siégeant au Conseil commun de la fonction publique, a abouti à une rédaction commune du protocole.

Cet accord fixe les principes communs applicables dans les trois versants de la fonction publique. Il est mis en œuvre par la voie de la négociation entre employeurs publics et organisations syndicales dans chaque département ministériel, au niveau central et déconcentré, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics et dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

En cohérence avec les travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, cet accord relève d'une démarche intégrée et décloisonnée, afin d'agir sur tous les leviers et d'impliquer tous les acteurs.

Les signataires se sont engagés sur **15 mesures** (voir l'encadré) dont les mesures-phares sont :

- **Une dynamique de dialogue social autour de l'égalité professionnelle**

Le premier enjeu est de créer une dynamique de dialogue social autour de l'égalité professionnelle, et d'en faire un levier de transformation réelle de la fonction publique dans les années à venir.

Inspiré par son équivalent mis en place dans le secteur privé, le rapport de situation comparée (RSC) de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rendu obligatoire dans l'ensemble de la fonction publique par la loi du 12 mars 2012 ; sa structure et ses implications sont renforcées dans le protocole du 8 mars.

L'exemplarité des employeurs publics

Inclus dans tous les bilans sociaux dès leur édition 2014 portant sur l'année 2013, le RSC fait l'objet d'un chapitre à part entière. Il comprend un socle commun minimal de 27 indicateurs permettant de mesurer et de suivre, d'année en année, les écarts en termes d'emploi, de recrutements et de départs, de rémunérations, de formation, de promotion, de congés, de conditions de travail, d'action sociale.

De façon complémentaire, un bilan, par genre, des avancements et des promotions sera présenté devant les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP). L'ensemble de ces différentes données, intégrées dans les RSC et présentées devant les comités techniques, serviront de fondement à la négociation et à la définition de plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, un rapport portant sur l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, également prévu par la loi du 12 mars 2012, sera présenté chaque année devant le Conseil commun de la fonction publique et transmis au Parlement.

● Favoriser la coparentalité et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Un des freins identifiés à l'égalité professionnelle est une répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches extra-professionnelles, notamment avec l'arrivée d'enfants au foyer.

Dès lors, l'objectif est de refondre notamment le congé de paternité dans la fonction publique, afin de favoriser concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes et reconnaître la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité est devenu, dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, le protocole stipule que ce congé de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples) devient de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, quel que soit l'employeur public. À la demande de l'agent, ce congé pourra être fractionné en deux périodes, dans le respect des droits existants.

Ces dispositions sont intégrées dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires examiné au Conseil des ministres du 17 juillet 2013.

● Une dimension novatrice : la démarche intégrée

Les signataires ont fait le choix d'inscrire le protocole du 8 mars dans une démarche intégrée et décloisonnée. Ainsi, toutes les concertations et négociations qui seront conduites dans la fonction publique devront prendre en compte la dimension « égalité professionnelle », que cela concerne les parcours professionnels, les conditions de travail ou l'action sociale.

Cette démarche intégrée oblige tous les employeurs publics à réviser leurs processus de ressources humaines afin d'en éliminer les risques de discrimination : les procédures de recrutement et de promotion doivent être objectivées et transparentes, les formations passées au peigne fin de l'égalité professionnelle.

La suite du protocole : les travaux sont en cours

Afin d'engager un changement réel et pérenne dans la fonction publique, ce protocole est assorti de la mise en place d'un comité de suivi, composé des signataires du protocole. Les premières réunions ont eu lieu en avril et juillet 2013. Ces rendez-vous permettent d'évaluer régulièrement les progrès réalisés depuis la signature de l'accord et de présenter aux signataires les textes découlant du protocole.

Ainsi, la circulaire d'application du protocole, publiée en juillet 2013, a été présentée en comité, ainsi que le projet de décret afférent au rapport annuel « Égalité » et le projet de référentiels de formation portant sur l'égalité professionnelle.

Les 15 mesures du protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1^{er} axe - La place du dialogue social

Mesure 1 : Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Mesure 2 : Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social.

Mesure 3 : Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social.

2^{ème} axe - L'égalité dans les parcours professionnels

Mesure 4 : Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Mesure 5 : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Mesure 6 : Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.

Mesure 7 : Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.

Mesure 8 : Supprimer les freins à l'avancement.

Mesure 9 : Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics.

3^{ème} axe - Une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 10 : Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique.

Mesure 11 : Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux.

Mesure 12 : Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.

Mesure 13 : Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Mesure 14 : Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

4^{ème} axe - La prévention des violences sur le lieu de travail

Mesure 15 : Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Pour accéder à l'intégralité du texte du protocole, voir :

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf

Par ailleurs, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a publié un guide rédigé par des élèves administrateurs de l'Institut national des études territoriales (INET) intitulé «Égalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir» qui est conçu comme un outil opérationnel proposant des actions que les collectivités peuvent mener en interne pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Ces actions prennent appui sur les pratiques des collectivités avec lesquelles les auteurs du guide ont eu des échanges. À titre d'exemple :

- la création d'une commission de l'égalité professionnelle composée paritairement de représentants de la collectivité et des organisations syndicales (Grand Lyon) ;
- la mise en place d'un plan de communication visant à sensibiliser les agents à la mixité des métiers afin d'atténuer les préjugés de genre liés à certains métiers et d'en renforcer l'attractivité (Brest métropole) ;
- la nomination dans chaque direction d'un référent égalité professionnelle qui contribue à la construction d'un plan d'actions (conseil général de l'Essonne).

2.2.2 La mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 pour les nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

L'année 2013 est la première année d'application du dispositif prévu par la loi du 12 mars 2012 pour les nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique.

Le dispositif prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et par son décret d'application, le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, est mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2013.

Les primo-nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, pour l'année 2013, au moins 20 % de personnes de chaque sexe.

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution financière de 30 000 euros par nomination manquante devra être versée. La loi et le décret prévoient une montée en charge du dispositif. À partir de 2018, le taux sera fixé à 40 % et le montant unitaire de la contribution financière s'élèvera à 90 000 euros.

Le dispositif a fait l'objet de la circulaire du 20 août 2012 relative à l'application du décret du 30 avril 2012. Elle vise à apporter à l'ensemble des employeurs des trois versants de la fonction publique toutes les précisions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif. Les premiers retours des employeurs sont attendus pour le printemps 2014, ils permettront de déterminer les contributions financières à verser éventuellement et viendront alimenter le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le Premier ministre a rappelé l'exigence d'exemplarité de l'État en matière d'égalité professionnelle et notamment en ce qui concerne les nominations aux emplois dirigeants et supérieurs par circulaire dès août 2012, puis lors du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes réuni le 30 novembre 2012. Il a ainsi souhaité que l'objectif minimal de 40 % soit atteint dès 2017 et que la parité progresse significativement pour l'ensemble de ces emplois ainsi que pour les emplois de direction des établissements publics.

Un suivi spécifique des nominations aux principaux emplois de cadres dirigeants, nommés en Conseil des ministres et aux emplois de direction de l'État (correspondants aux types d'emplois n°1 et n°2 listés par le décret du 30 avril 2012) a été mis en place. Les premiers résultats sont encourageants puisque sur les six premiers mois de l'année 2013, 34 % des primo-nominations dans ces types d'emplois sont des primo-nominations féminines. Ces progrès doivent néanmoins être garantis dans la durée pour consolider cette évolution.

2.2.3 L'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

La loi du 11 février 2005 fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6 % de l'effectif total.

Au 1^{er} janvier 2011, les employeurs publics comptaient 186 320 agents handicapés dans leurs effectifs, avec une répartition de 33 % pour l'État, 25 % pour la fonction publique hospitalière et 41 % pour la fonction publique territoriale.

Le taux d'emploi à cette date est de 4,41 % pour l'ensemble de la fonction publique, dont 3,34 % pour l'État, 5,10 % pour la fonction publique hospitalière et 5,32 % pour la fonction publique territoriale.

Depuis la création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) en 2006, le taux d'emploi de la fonction publique est passé de 3,75 % à 4,41 %. Le renouvellement récent du comité national du FIPHFP, la nomination d'un nouveau président et la désignation d'un nouveau directeur sont l'occasion de faire un bilan des six ans d'activité du fonds.

Le fonds a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique. Ainsi depuis sa mise en place, plus de 260 conventions ont été signées avec les employeurs permettant d'assurer des financements pour former, informer, aménager des postes de travail ou encore accompagner des collaborateurs handicapés pour potentiellement 3,7 millions d'agents publics.

Par ailleurs, plus de 15 000 aides ont été sollicitées par les petits employeurs via sa plate-forme dédiée.

Il a par ailleurs noué des partenariats pour favoriser la mobilisation de services, de ressources et de compétences dans le domaine du handicap. C'est notamment le cas avec :

- l'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (l'AgeFIPH) en 2008 pour mettre à dispositions des employeurs publics les services des Cap emploi et des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) et pour assurer le développement de la formation des demandeurs d'emploi handicapés ;
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées jusque dans les plus petites collectivités ;
- le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), pour accroître l'offre de formation pour la fonction publique territoriale, et l'Association nationale pour la formation du personnel hospitalier (ANFH), pour la fonction publique hospitalière ;
- Comète France, pour faciliter la réinsertion professionnelle des personnes gravement handicapées ;
- Handéco, en faveur du développement du secteur protégé.

À l'issue de la Conférence nationale du handicap de juin 2011, le fonds a mobilisé une enveloppe de 150 millions d'euros pour l'accessibilité. 120 employeurs publics ont fait appel aux crédits dédiés à l'accessibilité des locaux professionnels.

Le FIPHFP apparaît donc bien aujourd'hui comme un facilitateur de l'emploi des personnes handicapées dans les trois versants de la fonction publique.

2.2.4 La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité

L'exemplarité des employeurs publics passe par l'affirmation des principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, les normes européennes et internationales, ainsi que par leur mise en œuvre concrète.

Le Label diversité : les administrations s'engagent

Créé par décret en décembre 2008, le Label diversité vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité, tant dans le secteur public que dans le privé. Cette certification, délivrée par l'Association française de normalisation (AFNOR), reconnaît et fait connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail.

Le Label peut être attribué à tous les types de structures : entreprises, administrations, collectivités territoriales, établissements publics, associations, etc.

Il évalue les dispositifs de gestion des ressources humaines, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, les opinions syndicales ou religieuses, etc.

Il constitue ainsi également, un des leviers de mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, portée par le ministère en charge de la fonction publique et le Défenseur des droits (*voir infra*).

La commission qui instruit les dossiers est composée de quatre collèges de cinq membres : cinq représentants des organisations syndicales de salariés ; cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs ; cinq représentants de l'État ; cinq représentants désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH). La présidence est actuellement assurée par la directrice de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (DAIC – ministère de l'Intérieur).

Le Label est attribué pour quatre ans, avec un audit intermédiaire à deux ans qui permet, si nécessaire, des réajustements. Au bout de quatre ans, suite à un nouvel audit et à un nouveau passage devant la commission, la structure obtient de nouveau le Label pour quatre ans, ou le perd.

Au 1^{er} janvier 2013, 381 entités juridiques ont été labellisées (grandes entreprises, les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises, ministères, villes, établissements publics), dont les effectifs varient de 12 à 279 000 personnes ; au total 817 000 salariés ou agents sont concernés.

Dans la fonction publique, les premiers labellisés ont été, en 2010, les ministères économique et financier et la ville de Lyon ; puis, en 2011, la maison de retraite Résidence du parc à Lingolsheim.

En 2012, le Label diversité a été attribué aux ministères sociaux (Affaires sociales, Santé, Travail, Emploi, Droits des femmes, Jeunesse et Sports, Ville et deux agences régionales de santé), à la ville de Nantes, ainsi qu'au centre hospitalier de Brie-Comte-Robert conjointement à l'établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie.

La Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique : un texte rénové en 2013

Afin de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans la fonction publique, le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique ainsi que le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique avaient signé avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (la HALDE) en 2008, la « Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique ».

En 2013, les employeurs publics, les organisations syndicales et le Défenseur des droits (qui s'est substitué à la HALDE en 2011) se mobilisent à nouveau afin de rénover le texte de cette Charte et de le faire appliquer concrètement dans les trois versants de la fonction publique. Ces engagements concernent tant la diffusion des valeurs que la transparence et l'équité dans les recrutements et le déroulement des carrières.

Le texte rénové de la Charte sera présenté d'ici la fin 2013 dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, avant d'être signé par la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, ainsi que par le Défenseur des droits. Elle sera ensuite diffusée dans les trois versants de la fonction publique. Son application fera l'objet d'un document annuel de suivi.

2.3 L'amélioration des conditions de vie au travail

2.3.1 La prévention des risques professionnels

L'amélioration des conditions à la fois de vie et de travail des agents de la fonction publique constitue un levier important en matière de gestion des ressources humaines. Elle concourt tout à la fois au recrutement, à la fidélisation et à la motivation des agents.

L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail a eu pour ambition d'améliorer les conditions de travail et de développer une véritable culture de prévention des risques professionnels dans les trois versants de la fonction publique.

Les dernières mesures qu'il prévoyait ont été mises en œuvre ou sont en cours de finalisation, sous l'égide de la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, sécurité et santé au travail » du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) qui s'est réunie pour la première fois le 28 février 2013.

● La prévention des risques psycho-sociaux

Afin de donner une nouvelle impulsion à l'ensemble de ces problématiques, la ministre chargée de la fonction publique a lancé, le 12 novembre 2012, un nouveau cycle de concertations et de négociations sur l'amélioration des conditions de vie au travail.

La négociation d'un premier projet d'accord-cadre a été engagée, avec les organisations syndicales et employeurs publics, sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique. Des mesures visant à l'amélioration des moyens des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des services de médecine de prévention ont, parallèlement, été présentées aux partenaires sociaux. Il a été signé le 22 octobre 2013.

Sur le fondement de cet accord, chaque employeur public déclinera un plan d'évaluation et de prévention des RPS, en réalisant un diagnostic des facteurs de risque présenté au CHSCT et intégré

L'exemplarité des employeurs publics

au document unique d'évaluation des risques professionnels. Des propositions d'amélioration intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels devront être élaborées. Un bilan de la mise en œuvre des plans sera intégré au rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, présenté devant le CHSCT. Les agents et l'encadrement seront associés activement à l'ensemble de cette démarche.

La formation spécialisée du CCFP « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » assurera le suivi et l'analyse du plan national de prévention des RPS. Des campagnes de communication seront mises en œuvre et des formations proposées à l'ensemble des agents afin de diffuser une véritable culture de prévention des RPS.

Par ailleurs, certaines administrations s'étant investies dans la mise en place de démarches de prévention des RPS, il convient de noter que les actions prévues dans le projet d'accord-cadre seront mises en œuvre sans préjudice des dispositifs de prévention existants qui seraient plus favorables.

Cet accord constituera la première étape d'une réflexion plus large et plus approfondie sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail. Cette réflexion pourra utilement s'appuyer sur les travaux conduits en 2012 et 2013 sur la connaissance en matière de santé et sécurité dans la fonction publique.

Le protocole d'accord relatif aux plans de prévention sera notamment mis en œuvre par les employeurs territoriaux. À ce titre, certaines collectivités et établissements ont déjà engagé des démarches.

À titre d'exemples :

- depuis 2009, le conseil général du Jura a mis en place une démarche qui a abouti à la mise en place de deux outils : la « cellule d'écoute et d'accompagnement » qui a pour objet de prévenir les situations de mal-être au travail et le dispositif « aménagement/reclassement » qui associe cadres et agents ;
- depuis 2005, la commune de Clermont-Ferrand a initié une démarche qui s'est traduite par la mise en place d'un dispositif d'alerte et de prévention des risques psychosociaux qui peut être sollicité pour traiter les situations d'urgence, de veille et d'anticipation ;
- pilotée par le responsable du service «santé et sécurité», la démarche de la commune de Saintes a commencé en 2010 par l'intégration de l'évaluation des risques psychosociaux dans le document unique. L'intervention du centre de gestion de Charente-Maritime a permis par ailleurs à la commune d'acquérir les outils et moyens de mise en œuvre.

● La connaissance des risques professionnels

La connaissance effective des expositions professionnelles des agents de la fonction publique aux nuisances ou aux situations de travail susceptibles d'être néfastes pour la santé est essentielle pour assurer la mise en place des protections individuelles ou collectives adaptées.

Les résultats de l'enquête « Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels » (SUMER) ont été présentés à la formation spécialisée du CCFP en février 2013. Pour la première fois, cette enquête a couvert les trois versants de la fonction publique.

Elle révèle que les expositions aux risques professionnels sont très hétérogènes et varient fortement d'un secteur d'activité à l'autre, selon le risque considéré, du fait notamment des métiers, des organisations de travail et des contraintes spécifiques à chaque secteur. Cette enquête montre que les agents de la fonction publique sont tout autant exposés à des risques professionnels variés que ceux du secteur privé.

L'amélioration de la connaissance en santé et sécurité au travail a également conduit, tout au long de l'année 2012, à des travaux de refonte du bilan annuel d'application du décret n°82-453 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État.

Les résultats de ces travaux, qui permettra un réel suivi des politiques relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail menées dans les différents départements ministériels, seront présentés à la commission centrale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du conseil supérieur de la fonction publique de l'État en décembre 2013.

Le suivi médical post professionnel

La responsabilité des employeurs publics de veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale de leurs agents, s'étend au-delà de la période d'activité lorsque les agents ont été exposés, au cours de leur activité professionnelle, à des substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR). En effet, certaines pathologies liées à ces substances, peuvent survenir de 10 à 50 ans après le début de l'exposition. Dans ce cadre, un droit à un suivi médical post professionnel a été créé en 2009 pour les agents de l'État exposés à des substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques. Ce droit qui ne concernait, depuis 2009, que les agents de l'État exposés à l'amiante, a été élargi, par décret du 29 avril 2013 aux agents de la fonction publique territoriale. L'objectif du dispositif de suivi médical post professionnel est notamment le dépistage des maladies générées par des expositions à des substances CMR. Il donne droit à la prise en charge du suivi médical par la dernière administration exposante ou par l'administration dont dépendait l'agent lors de sa cessation de fonction si l'administration responsable n'a pu être identifiée.

Ce droit a été ouvert par le ministère de la Défense aux personnels militaires à l'ensemble des agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques auxquels les militaires ont pu être exposés au cours de leur activité professionnelle (décret n°2013-513 du 18 juin 2013). Un texte similaire est en cours de signature au sein de la fonction publique hospitalière.

2.3.2 La prévention du harcèlement

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a fixé une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code pénal, le Code du travail et la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La loi a modifié le Code pénal (article 222-33) qui incrimine désormais les faits de harcèlement sexuel selon deux modalités :

- D'une part, le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- D'autre part, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Cette nouvelle rédaction du Code pénal a impliqué une réécriture de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, il est affirmé qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

L'exemplarité des employeurs publics

- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés ci-dessus, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du Code pénal.

La nouvelle rédaction de l'article 225-1 du Code pénal permet de mettre clairement en évidence la protection assurée par la loi aux personnes transsexuelles ou transgenres, qui seraient victimes de discrimination.

Outre la symétrie adoptée avec le Code pénal et le droit du travail sur les éléments constitutifs de l'incrimination, la loi a rendu plus lisible l'article 6 ter précité en retenant la même présentation que l'article 6 quinquies de la même loi dédié au harcèlement moral.

Une circulaire interministérielle, visant à prévenir les situations de harcèlement, tant sexuel que moral, a été préparée au cours de l'année 2012-2013. Elle rappelle les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics. Sa publication est attendue pour la fin de l'année 2013.

Par ailleurs, le **protocole du 8 mars 2013** pour l'égalité professionnelle fait mention dans son axe 4 de la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la nécessité de lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Ainsi, la **mesure 15 intitulée : « Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail »** rappelle les obligations faites à l'employeur en la matière et propose des modalités pratiques, telles que le recours à l'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics qui revêtent une importance stratégique en matière de prévention.

En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention.

2.3.3 L'action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Si les principes et les finalités de cette politique mise en place par les employeurs publics au bénéfice de leurs agents sont communs aux trois versants de la fonction publique, les modalités d'intervention et d'organisation de l'action sociale sont propres à chacun des versants.

Dans le cadre de la conduite de l'agenda social, le gouvernement a souhaité initier avec les partenaires sociaux un nouveau cycle de concertation sur l'action sociale. Cette séquence a été lancée le 25 avril 2013. Compte tenu des spécificités de chacun des versants, cette concertation est déclinée au niveau de chaque versant dans un cadre propre et respectueux des démarches d'ores et déjà engagées et approprié à l'état d'avancement de ces dernières.

Ces discussions seront complétées d'échanges inter fonction publique sur les finalités et principes généraux de l'action sociale communs aux trois versants.

L'ensemble de ces travaux s'appuie sur les réflexions conduites au cours des années 2012 et 2013 dans chacun des versants sur l'évolution de l'action sociale.

S'agissant de la fonction publique de l'État, un premier cycle d'échanges a été tenu avec les organisations syndicales au cours de l'année 2012 sur la base du rapport de l'inspection générale des affaires sociales et du contrôle général économique et financier portant sur l'action sociale dans la fonction publique de l'État. Les conclusions de ce groupe de travail ont été présentées à la ministre chargée de la fonction publique lors du comité interministériel consultatif d'action sociale le 22 janvier 2013.

En sus de ces travaux prospectifs, l'offre de prestations d'action sociale a été développée en 2012 et 2013 avec la mise en place, au niveau interministériel, de deux nouveaux dispositifs. Au bénéfice des retraités de l'État, a été instaurée une aide au maintien à domicile, similaire à la prestation mise en place dans le régime général par la caisse nationale d'assurance retraite des travailleurs salariés pour ces ressortissants.

Enfin, une action spécifique a été conduite en matière de logement, avec l'ouverture en 2013 d'une dotation financière consacrée au logement temporaire en cas d'urgence en faveur des agents de l'État.

S'agissant de la fonction publique territoriale, le conseil supérieur de la fonction publique territoriale a souhaité, en 2012, évaluer les effets de la loi du 19 février 2007 qui a rendu obligatoire l'action sociale dans ce versant en diligentant deux enquêtes distinctes auprès, d'une part, des grandes collectivités territoriales et des centres de gestion et, d'autre part, des petites et moyennes collectivités. Parallèlement, les principaux opérateurs de l'action sociale ont été auditionnés. La restitution de ces travaux est prévue en 2013.

S'agissant de la fonction publique hospitalière, une attention particulière a été également portée en matière d'amélioration de la connaissance de la politique d'action sociale des établissements hospitaliers à travers la révision des bilans sociaux. Par ailleurs, la problématique de l'action sociale a été intégrée dans les travaux qui seront conduits dans le cadre des suites données au rapport portant sur le « pacte de confiance » pour l'hôpital remis par Edouard COUTY à la ministre chargée de la santé, le 4 mars 2013.

L'ensemble des réflexions engagées vise à identifier les besoins et les attentes des agents notamment en matière de conciliation de vie professionnelle et familiale et les moyens d'y répondre dans les meilleures conditions.

2.4 Les agents non titulaires

2.4.1 La mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à la lutte contre la précarité

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a été mise en œuvre au cours de l'année 2012-2013 selon 3 axes :

- La préparation par chaque ministère des plans de titularisations des contractuels et des recrutements réservés. Le décret-cadre n° 2012-631 du 3 mai 2012 a fixé le cadre à respecter pour ces recrutements réservés, cadre également détaillé par la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'État (article 1^{er} de la loi du 12 mars).
- La clarification des cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État, avec la publication le 22 juillet 2013 d'une circulaire explicative.
- La préparation des travaux de modification du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux conditions d'emploi des agents contractuels de la fonction publique de l'État, afin de mettre cohérence ses dispositions avec celles de la loi du 11 janvier 1984 modifiées par la loi du 12 mars 2012. Ces travaux aboutiront à l'automne 2013.

Dans la fonction publique de l'État, conformément aux dispositions de la loi du 12 mars 2012 et de la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, les modalités de recrutement des épreuves des concours et des examens professionnels ont été modifiées.

Elles prennent notamment en compte, quelle que soit la catégorie statutaire ou le corps d'intégration, les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat, prolongeant les préconisations des notes-circulaires du ministre chargé de la fonction publique du 20 juin 2008 et du 2 juillet 2009 relatives à la révision générale du contenu des concours et examens professionnels.

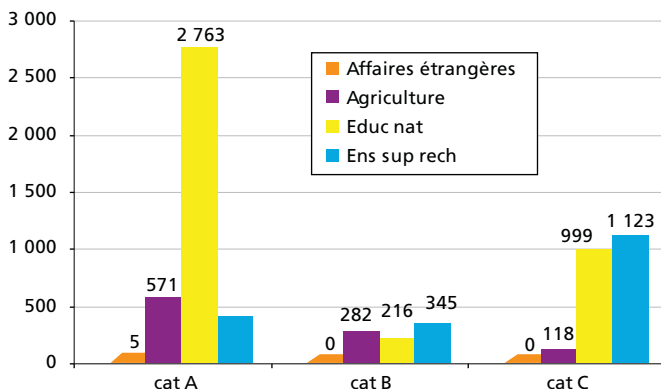
Au 31 août 2013, 48 arrêtés de modalités ont été publiés. Outre les arrêtés de modalités pris par le ministre chargé de la fonction publique pour les corps régis par des dispositions statutaires communes (arrêtés pour les corps suivants : attachés, chargés d'études documentaires, infirmiers, assistants de service social, secrétaires administratifs, adjoints administratifs, adjoints techniques et adjoints techniques de laboratoire), 35 arrêtés interministériels ont été pris pour l'accès aux corps propres des ministères (Affaires étrangères, Agriculture, Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche y compris les établissements publics à caractère scientifique et technologique et enfin jeunesse et sports).

Par ailleurs, treize arrêtés fixant les modalités de recrutement dans les corps de la fonction publique hospitalière ont été contresignés par le ministre chargé de la fonction publique.

Au titre de l'année 2013, le nombre de postes offerts à l'État pour les recrutements organisés en application de la loi du 12 mars 2012 s'élève au 31 août 2013 à 6 832 postes. Le tableau ci-après récapitule l'offre de postes par ministère et catégorie statutaire.

| | cat A | cat B | cat C | total |
|-------------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| Affaires étrangères | 5 | 0 | 0 | 5 |
| Agriculture | 571 | 282 | 118 | 971 |
| Éducation nationale | 2 763 | 216 | 999 | 3 978 |
| Enseignement supérieur et Recherche | 410 | 345 | 1 123 | 1 878 |
| Total | 3 749 | 843 | 2 240 | 6 832 |

2013 - concours et examens professionnels réservés
Postes offerts par catégorie et ministère



Dans la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 repose sur le décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 qui définit les modalités particulières des recrutements réservés pour l'accès des agents non titulaires de la fonction publique territoriale à l'emploi titulaire.

La spécificité du dispositif prévu dans la fonction publique territoriale réside dans le fait qu'un rapport sur la situation des agents éligibles doit être soumis au comité technique de la collectivité avant le 24 février 2013, accompagné du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, document qui doit déterminer les grades et cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition dans le temps jusqu'en 2016.

C'est sur ces bases qu'ont pu être établies les perspectives suivantes :

| Nombre d'agents éligibles au titre des articles 13 à 20 de la loi au sein de la FPT | Titularisations envisagées sur la période 2013-2016 | Dont en 2013 |
|---|---|---------------|
| TOTAL | 42 849 | 32 339 |
| Dont catégorie A | 13 541 | 10 413 |
| Dont catégorie B | 10 732 | 8 955 |
| Dont catégorie C | 17 693 | 12 506 |
| Dont catégorie indéterminée | 883 | 465 |
| | | 18 255 |

Sur les 42 849 agents recensés comme éligibles par les collectivités remplissant la condition d'ancienneté exigée (4 ans sur les 6 dernières années), 31 % d'entre eux sont de catégorie A, 25 % sont de catégorie B et 42 % de catégorie C.

Près de 75 % des agents éligibles devraient trouver leur place dans les plans de titularisation, dont 42 % d'entre eux dès la première année de mise en œuvre du dispositif, ce qui est assez élevé et qui montre la volonté des employeurs territoriaux, y compris dans un contexte budgétaire contraint, de remédier à la précarité de leurs agents non titulaires exerçant depuis un certain nombre d'années dans la même collectivité.

La loi de 2012 représente une avancée importante pour les agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

À titre de comparaison, les titularisations effectuées au titre de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique (dite « loi Sapin »), avait concerné moins de 40 000 agents dans l'ensemble de la fonction publique, dont 33000 pour la seule fonction publique de l'État. De même, la loi

n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire (dite « loi Perben »), avait concerné 60 000 agents, très majoritairement dans la fonction publique de l'État.

2.4.2 La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires

La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires, engagement pris par le gouvernement dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011, notamment l'axe 3 en matière de clarification du cadre juridique du recrutement des agents contractuels, de précision du cadre général de rémunération et d'évaluation des agents non-titulaires, ou encore pour favoriser la mobilité de ces personnels, n'a pas encore fait l'objet de concertation avec les ministères et les organisations syndicales.

Les travaux préparatoires menés en interne à la Direction de l'administration générale et de la fonction publique (DGAFFP) devraient être présentés aux partenaires à l'automne 2013.

Parallèlement, un processus de révision du décret n°84-38 du 18 janvier 1984 présentant la liste des établissements publics administratifs de l'État (EPA) autorisés de manière dérogatoire à recruter des agents non titulaires pour exercer des missions permanentes a été engagé, en lien avec les ministères de tutelle, et dans le cadre plus général de la révision des critères de dérogation prévue dans le projet de loi « Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires ».

Un premier projet de décret modificatif (suppression de certains EPA de la liste, évolution des emplois concernés par la dérogation...) a été présenté aux partenaires sociaux à la rentrée 2013.

2.5 Un bilan social rénové dans les trois versants de la fonction publique

Un travail de rénovation des bilans sociaux est en cours au sein des trois versants de la fonction publique avec comme objectif celui de disposer de documents synthétiques et comparables, permettant :

- d'anticiper et de prévenir les évènements (financiers, humains, organisationnels) ;
- de faire du bilan social un réel outil de management ;
- de mettre en valeur les résultats et les bonnes pratiques ;
- d'objectiver la mise en œuvre d'une réflexion stratégique ;
- de favoriser le dialogue social et l'appropriation de la thématique des ressources humaines par tous les acteurs.

S'agissant de la fonction publique de l'État

Les textes rénovés sur les comités techniques ont confirmé l'obligation de définir le contenu du bilan social¹. Dans un souci de cohérence et d'harmonisation, la DGAFP a choisi de rédiger un arrêté interministériel, définissant le socle commun des indicateurs devant figurer dans les bilans sociaux ministériels à compter de 2014, sur la base des données 2013.

À ce socle de base, les ministères pourront bien entendu agréger des indicateurs complémentaires, liés à des spécificités locales ou à des demandes résultant du dialogue social.

Il convient d'ajouter que les 27 indicateurs du rapport de situation comparée (RSC) « égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » qui ont déjà fait l'objet d'une étroite concertation avec les employeurs publics et les organisations syndicales dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle, figurent dans une rubrique dédiée du bilan social.

À partir de la première compilation exhaustive des bilans sociaux ministériels reçus en 2012, une première batterie d'indicateurs a fait l'objet de consultations internes et externes, nombreuses et régulières. Celles-ci ont permis de retenir une centaine d'indicateurs. Parallèlement, un guide méthodologique, définissant les indicateurs retenus, est en cours de réalisation et devrait être achevé en novembre 2013.

Les organisations syndicales seront consultées à l'automne 2013, dans le cadre de l'agenda social. À l'issue de ces échanges, le projet d'arrêté sera rapidement publié.

S'agissant de la fonction publique hospitalière

L'obligation d'établir un bilan social figure dans le décret du 7 octobre 1988. La refonte du bilan social, intervenue par décret n°2012-1292 du 22 novembre 2012² a permis d'alléger et de simplifier le contenu du bilan social. Elle a bénéficié d'un large consensus après un long travail de concertation auprès des partenaires sociaux. Cette simplification assure au bilan social, d'une part, une vocation de document stratégique qui lui faisait auparavant défaut, et d'autre part, un ancrage à la fois infra établissement (avec la présentation de certains indicateurs par pôle d'activité), et territorial avec la mise en évidence d'actions ou de projets communs à l'échelon régional ou infrarégional.

Le bilan social est composé dorénavant de trois parties :

- 1** - État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux de N-2 à N ;
- 2** - Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activités ;
- 3** - Mise en perspective des données sociales au regard du projet d'établissement (volet social) et intégration de la politique des ressources humaines sur le territoire.

¹ Décret n° 2011-184 du 15 février 2011, article 37 : « Les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés.

Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34. »

Circulaire d'application du 31 décembre 2012 : « Enfin, l'article 37 du décret précise que les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils sont créés. Dans ce cas également, il n'y a pas lieu de procéder à un vote. Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens notamment budgétaires et en personnel correspondant au périmètre du comité technique. Par ailleurs, ce bilan comprend toute information utile relative aux compétences du comité technique concerné. En conséquence, une prochaine circulaire définira, après concertation avec les organisations syndicales, le socle commun des données devant figurer au sein du bilan social. »

² Loi n° 77-769 du 12 juillet 1977 relative au bilan social, et notamment son article 4.

Décret n° 2012-1292 du 22 novembre 2012 portant modification du décret n° 88-951 du 7 octobre 1988 relatif au bilan social dans les établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Arrêté du 5 décembre 2012 fixant les modalités d'adoption et le contenu du bilan social des établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

L'exemplarité des employeurs publics

Le nouveau bilan social présente un socle minimal d'indicateurs ayant vocation, dès que possible, à être mis en cohérence avec les autres outils d'aide au pilotage : 3^{ème} Relevé infra annuel (RIA), États prévisionnels des recettes et des dépenses (EPRD), volet ressources humaines des Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), outil Hospidiag géré par l'Agence nationale d'appui à la performance (ANAP) des établissements de santé et médico-sociaux.

S'agissant des indicateurs figurant en partie I, la méthode de calcul de chaque indicateur et le mode de présentation des résultats y sont précisés, afin de permettre une harmonisation et une comparabilité des données entre établissements. Pour les parties II et III, une marge de manœuvre significative est laissée aux établissements qui ont la possibilité d'ajouter à ce socle des indicateurs ou textes libres supplémentaires.

Le choix de ces items supplémentaires est arrêté par le directeur de l'établissement après avis des instances de l'établissement et peut faire l'objet d'une révision annuelle après avis des mêmes instances.

L'obligation de production du bilan social ne concerne que les établissements de plus de 300 agents, conformément aux dispositions en vigueur à l'article L 2323-68 du Code du travail. Pour autant, les établissements employant moins de 300 agents ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de produire un document de synthèse des données sociales, annuel ou pluriannuel, dont le contenu peut librement s'inspirer de la présente instruction.

Enfin, compte tenu de la nécessaire adaptation des systèmes d'informations et de la charge de travail pour les directions des ressources humaines induite par cette refonte, le nombre d'items obligatoires a été réduit pour la première année d'élaboration.

L'annexe de l'arrêté du 5 décembre 2012 prévoit en effet que les indicateurs et/ou sous indicateurs de la partie I, non suivis de la mention « * », seront facultatifs pour cette seule année 2013 (portant sur les données 2012). Ils seront en revanche obligatoires dès l'année suivante.

S'agissant de la fonction publique territoriale

Celle-ci est soumise, par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à la production d'un rapport sur l'état de la collectivité, présenté au moins tous les deux ans au comité technique de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé.

Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel.

Il rend compte des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires

Un arrêté du 6 janvier 2012, a modifié une première fois la liste des indicateurs devant figurer dans le rapport sur l'état de la collectivité, remis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), au travers de 8 chapitres.

Un nouvel arrêté³, en date du 24 juillet 2013, a tiré les conséquences des réformes récentes à prendre en compte, notamment en matière d'égalité professionnelle.

À terme et dans le respect des spécificités de chacun des versants, une présentation homogène des bilans sociaux sera de nature à faciliter le développement de l'interministérialité et le renforcement des passerelles inter fonction publique, notamment dans le domaine de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).

³ Arrêté du 24 juillet 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu par l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La valorisation et la diversification des parcours professionnels

3

Les parcours de carrière 3.1

Les évolutions en matière de rémunérations 3.2

La démarche métiers 3.3

3.1 Les parcours de carrière

3.1.1 Un chantier d'envergure

La feuille de route définie par le Premier ministre à l'issue de la « Grande conférence sociale » de juillet 2012 prévoyait de réaliser, dans le cadre d'une concertation, un bilan sur les carrières et les parcours professionnels dans la fonction publique, permettant d'ouvrir une négociation de méthode identifiant les axes de travail à conduire en 2013.

À l'issue du bilan approfondi engagé à l'automne 2012, la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique a annoncé le 7 février 2013, le souhait du gouvernement d'engager une négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique.

Cette négociation doit permettre d'aborder de manière large et cohérente l'ensemble des questions liées à la rémunération des agents, aux carrières et aux parcours professionnels.

Elle a pour ambition d'engager une nouvelle phase de modernisation de la fonction publique, pour en garantir l'efficacité et la réactivité et en particulier :

- de réaffirmer l'unité de la fonction publique par une plus grande harmonisation des parcours professionnels et des carrières entre les trois versants ;
- de réexaminer les critères actuels des classements statutaires que sont les niveaux de qualifications et les missions ainsi que l'organisation en trois catégories, qui ne suffisent plus à caractériser les différents niveaux de fonctions et de qualifications de la fonction publique ;
- de remédier au tassement des grilles indiciaires qui ne permettent plus des déroulements de carrière satisfaisants ;
- d'améliorer la mobilité des fonctionnaires dans et entre les trois versants de la fonction publique ;
- de simplifier et d'alléger la gestion statutaire, devenue complexe, lourde et peu déconcentrée, pour donner une place accrue à une gestion qualitative et personnalisée des agents, permettant le développement des parcours de carrière et des qualifications.

Dans cette perspective, M. Bernard Pêcheur, président de la section de l'administration du Conseil d'État a été chargé par le Premier ministre et la ministre chargée de la fonction publique de la rédaction d'un rapport sur l'avenir de la fonction publique. Sur la base de ce rapport, remis au Premier ministre le 5 novembre, une première réunion de concertation a eu lieu le 9 décembre avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics.

3.1.2 Le recrutement

Aux chantiers relatifs à la mutualisation et à la rationalisation des recrutements qui se poursuivent et s'approfondissent, s'est ajouté celui relatif à la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

La mutualisation et la rationalisation du recrutement

Au cours de l'année 2013, les chantiers engagés depuis 2010 pour l'organisation des concours communs et la mise en place de centres de services partagés pour la logistique des concours ont abouti à une organisation pérenne de la mutualisation des concours et à une nouvelle étape dans le déploiement des centres de services partagés locaux.

● Les concours communs

Pour la troisième année consécutive, le ministère de l'Éducation nationale, pilote de l'organisation, a été associé à plusieurs ministères et autorités compétentes (ministères des Affaires sociales et du Travail, ministère de la Culture, ministère de la Justice, les ministères économique et financier et la Caisse des dépôts et consignations) pour le recrutement de secrétaires et d'adjoints administratifs.

Au total, toutes académies et régions confondues, 490 postes de secrétaires administratifs et 528 postes d'adjoints administratifs ont été offerts.

Dans le ressort de l'académie de Paris, dont le concours est organisé par le Service inter-académique des examens et concours (SIEC), 169 postes de secrétaires administratifs ont été offerts au concours interministériel commun et 114 postes au concours interministériel commun d'adjoints administratifs. Des concours interministériels ont été organisés par ailleurs dans le ressort de huit autres académies pour 73 postes de secrétaires administratifs et dans sept autres académies pour 133 postes d'adjoints. L'offre mutualisée a représenté 49 % des postes de secrétaires administratifs et 17 % des postes d'adjoints administratifs.

● Le déploiement des centres de services partagés (CSP)

Les centres de services partagés pour la logistique des concours (CSPC) sont des structures portées par les services du ministère de l'éducation nationale (le service inter académique des examens et concours en Île-de-France - SIEC en tant que CSP central - et les divisions des examens et concours des rectorats – DEC en tant que CSPC locaux).

Le service inter-académique des examens et concours (SIEC) du ministère de l'Éducation nationale, constitue depuis 2011, le centre de services partagés pour la logistique des concours (CSPC) qui sont organisés au niveau national et centralisé. Depuis 2013, le CSPC/SIEC s'appuie sur le réseau académique des divisions des examens et des concours (DEC) lorsque le concours national nécessite d'ouvrir des centres d'épreuves sur le territoire. Les CSP locaux (DEC) peuvent par ailleurs, dans le cadre des recrutements déconcentrés prévus par les textes propres à certains ministères, être chargés de l'organisation de ces recrutements.

Les premiers transferts d'activités logistiques ont été réalisés fin 2011 pour le seul ministère de la culture. Pour les deux années 2012 et 2013, les ministères de l'Écologie, de la Justice, de la Santé, de l'Intérieur et de la Fonction publique (pour les concours interministériels d'accès aux instituts régionaux d'administration, les IRA) ont adhéré au CSP pour le transfert total ou partiel de l'activité logistique de certains de leurs concours ou examens professionnels. Dans le cadre de convention entre CSP Central (SIEC) et le ministère ou l'entité chargée de l'organisation du recrutement qui adhère, il est en effet possible pour le délégant de choisir un transfert d'activités total ou partiel.

À partir de 2013, des CSP locaux en métropole assurent la logistique en lieu et place des centres d'épreuves jusque là gérés par le ministère qui adhère au CSP. Ainsi, pour l'organisation de l'examen professionnel d'attaché et d'ingénieur des travaux publics de l'État, le ministère de l'Écologie a transféré la totalité des activités logistiques au CSP qui ouvre, de surcroît, des centres d'épreuves gérés par les CSP locaux (de la métropole).

Le maillage territorial s'appuie sur neuf centres d'épreuves (CSPC-SIEC d'Arcueil et les huit CSP métropolitains), auxquels s'ajoute selon les besoins exprimés par le délégant du réseau des Tiers de confiance des DEC d'outre-mer.

S'agissant de la fonction publique territoriale, les modalités de recrutement ont été rénovées par le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Il s'agit d'une refonte complète du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 qui est abrogé. Ce nouveau décret tire les conséquences réglementaires des nombreuses évolutions législatives intervenues ces dernières années, telles que la suppression des limites d'âge. Il vise également à améliorer les procédures de recrutement des fonctionnaires territoriaux. À ce titre, il comporte des aménagements pour faciliter l'organisation des concours et des examens professionnels.

L'organisation des concours et examens est en effet prise en charge par les centres de gestion, ou les collectivités territoriales non affiliées à ces centres de gestion, qui assurent effectivement l'organisation de ces concours et examens.

Le décret du 5 juillet 2013 facilite, pour ces opérateurs, l'organisation des concours et des examens professionnels, par des mesures d'allègement telles que :

- la possibilité d'inscription des dépôts de demande à concourir par voie électronique, qui limite les envois de documents par voie postale ;
- l'instauration d'un modèle de document retraçant l'expérience des candidats, facilitant une lecture objective et homogène du parcours des candidats ;
- l'introduction des notes éliminatoires pour les épreuves d'admissibilité et d'admission, qui ont pour effet de limiter le nombre de candidats admis à se présenter aux épreuves d'admission.

3.1.3 La formation initiale

Le rapport de la mission Inspection générale de l'administration/Contrôle général économique et financier (IGA/CGEFI) sur la formation initiale des fonctionnaires de l'État dans les écoles de service public (démarche engagée à la suite du rapport de Raymond-François le Bris, Préfet honoraire) a permis d'identifier certaines orientations stratégiques visant à :

- définir le potentiel de mutualisation entre écoles ;
- identifier les possibilités de regroupement/fusion de sites de formation ;
- définir les modalités de déploiement de la comptabilité analytique ;
- identifier les outils et indicateurs pertinents à mettre en place pour un meilleur suivi de l'ensemble des écoles de service public.

À cet effet, la Direction de l'administration générale et de la fonction publique (DGAFP) avait engagé, début 2012, un cycle de réunions bilatérales avec l'ensemble des ministères pour identifier les pistes de réformes concrètes répondant aux préconisations du rapport sur les volets précités. Les échanges ont montré l'intérêt d'une très large majorité des ministères pour la démarche et sa coordination par la DGAFP.

En outre, ces groupes de travail ont permis de constater que les ministères s'étaient tous engagés dans des actions de rénovation de leur appareil de formation continue suite aux préconisations de la DGAFP issues du rapport Le Bris (professionnalisation des contenus de formation, liens entre formation initiale et formation continue en particulier).

La valorisation et la diversification des parcours professionnels

Ces rencontres ont ainsi permis d'engager une démarche interministérielle pour mieux connaître la situation des écoles de service public.

Dans un double objectif d'amélioration des politiques publiques et de contribution à la réduction des déficits publics, les instances de la modernisation de l'action publique ont confié à la DGAFP un mandat relatif à la rationalisation de l'appareil de formation initiale des personnels de l'État.

Les équipes du Contrôle général économique et financier ont contribué à l'accomplissement de ce mandat aux côtés de la DGAFP notamment grâce à la mise en place de trois groupes, dont les travaux ont été menés d'avril à juin 2013 et qui se sont appuyés sur :

- les propositions du rapport IGA-CGEFI précité ;
- la déclinaison du mandat n°46 arrêté dans le cadre du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique : « Les établissements de formation initiale de fonctionnaires, dont le statut varie d'un ministère à l'autre, voire au sein d'un même ministère (établissements publics ou services à compétence nationale), feront l'objet d'une analyse particulière pilotée par le ministère en charge de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique. »

Les objectifs confiés à chaque groupe de travail, ont été les suivants :

- Groupe de travail 1 (GT 1) : définir des outils communs pour mieux organiser la formation initiale dans une optique de meilleure utilisation des ressources pédagogiques.
- Groupe de travail 2 (GT 2) : permettre une meilleure connaissance et un meilleur suivi des écoles de service public afin d'en améliorer le pilotage.
- Groupe de travail 3 (GT 3) : parvenir à une meilleure gestion des établissements de formation initiale en s'appuyant sur les outils de la modernisation de l'action publique.

Le GT 1, piloté par la DGAFP, a examiné les pistes de mutualisation possibles de modules de formation initiale au sein des écoles de service public. Dix domaines de formation transverse, contenus dans la majorité des formations initiales, ont pu être identifiés à partir de l'analyse des maquettes pédagogiques des écoles.

La DGAFP poursuivra ses travaux à l'automne 2013, par l'organisation de GT spécifiques « écoles » chargés d'élaborer un référentiel et les programmes de formation attenants par domaine de formation transverse. Une fois ces référentiels réalisés, ils seront mutualisés à l'instar des modules qui en découleront, via une plate-forme d'échanges dématérialisée interministérielle.

Le pilotage des groupes de travail 2 et 3 a été confié au CGEFI, en lien avec la DGAFP. Les travaux menés ainsi que les recommandations émises dans les deux rapports du CGEFI, nécessitent de conduire une réflexion complémentaire afin de produire une documentation approfondie.

3.1.4 La formation professionnelle tout au long de la vie

L'offre de formation continue interministérielle en région

Dans la suite de sa généralisation en 2011, la mutualisation de la formation continue en région, pilotée par les plates-formes d'appui interministériel à la GRH (PFRH), a permis d'élaborer et de développer les Plans régionaux interministériels de formation (PRIF) 2012 et 2013.

Dans ce cadre, les PFRH mobilisent en réseaux un nombre important de partenaires institutionnels : préfetures, directions régionales, directions départementales interministérielles (DDI), rectorats, agences régionales de santé (ARS), mais également les opérateurs de l'État présents sur leur territoire (établissements publics, offices, agences...) tel que Météo France, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) les Centres de valorisation des ressources humaines

(CVRH), et encore, pour certaines régions, les acteurs de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Les PRIF structurent une offre de formation continue interministérielle transverse unique, en mutualisant :

- les actions de formation financées par le budget opérationnel de programme (BOP) 148 (budget délégué par la DGAFP aux PFRH) ;
- les actions de formation financées par le BOP 333 (budget relatif aux moyens mutualisés des administrations déconcentrées délégué par les préfetures de région aux PFRH) ;
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs ORAS¹ et OCT² grâce à la participation des opérateurs publics de formation en régions, membres des réseaux des PFRH ;
- les actions mises à disposition par les instituts régionaux d'administration (IRA).

Les PRIF constituent l'outil principal du dossier de la formation continue dans la fonction publique, en ce qui concerne les thèmes transverses (les formations « métiers » relevant de la compétence de chaque ministère)³. Dans ce sens, le bilan global de l'activité relative à l'offre de formation continue interministérielle des PFRH apparaît, en 2012, nettement positif :

- le budget de l'ensemble des PRIF 2012 s'élève à 2,7 millions d'euros soit une augmentation de 25 % par rapport à 2011 ;
- le nombre de sessions de formation organisées en 2012 est en augmentation de 16 % par rapport à 2011 : 2494 stages ont été programmés et ont permis de former 32 109 agents ;
- le nombre total de journées stagiaires a augmenté de manière conséquente (+29 % de 2011 à 2012), soit 58534 journées stagiaires ;
- les stages organisés dans le cadre du dispositif OCT ont évolué significativement en 2012 : 587 actions, soit une augmentation de 251 % par rapport à 2011 ;
- les PRIF proposent une offre de formation adaptée aux besoins de formation de l'ensemble des agents de l'État : 9658 agents catégorie A formés, 11 724 agents catégorie B formés et 10678 agents catégorie C formés en 2012. Il est à noter que la formation continue interministérielle permet une forte participation des agents de catégorie C alors que ce public est, traditionnellement, celui qui accède le moins à la formation.

Afin de rationaliser et d'améliorer la lisibilité de l'offre de formation continue interministérielle transverse, la DGAFP a piloté trois chantiers principaux au cours du second semestre 2012 en vue d'une réalisation au premier semestre 2013 :

- au 1^{er} janvier 2013, application de la Charte PFRH-IRA : les travaux collectifs sur la gouvernance de la formation continue interministérielle en région ont permis d'aboutir à la formalisation d'une charte entre les PFRH et les IRA, qui définit les principes généraux de leur collaboration et vise l'optimisation des crédits délégués de la formation interministérielle du programme 148 « Fonction publique » ;

1 ORAS : Ouverture réciproque anticipée des stages qui permet à un ministère d'accueillir des agents venant d'autres ministères dans les stages qu'il organise dans le cadre de son plan de formation ministériel.

2 OCT : Offre commune transverse, qui vise à construire une offre de formation dont la conception pédagogique, l'organisation et le financement sont partagés entre opérateurs publics de formation.

3 Nomenclature commune des domaines de formation transverse applicable à l'ensemble des départements ministériels, services déconcentrés de l'État et opérateurs de formation (Annexe 2 de la circulaire relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la FPTLV des agents de l'État).

La valorisation et la diversification des parcours professionnels

- le 4 janvier 2013, mise en place d'un système d'information pour faciliter l'accessibilité, la diffusion, la gestion et le suivi de l'offre de formation interministérielle transverse en région: cet outil, intitulé SAFIRE, est accessible à partir du portail Fonction publique, onglet « PFRH ».
- Au premier semestre 2013, expérimentation d'un dialogue de gestion entre la DGAFP et les PFRH : celui-ci comporte quatre objectifs et sept indicateurs pondérés pour rendre compte de l'activité globale des PFRH. À titre d'exemple, un indicateur concerne l'augmentation du pourcentage d'agents de catégorie C de l'État formés d'une année à l'autre.

La concertation sur la modernisation de la formation professionnelle dans la fonction publique

Les travaux inscrits dans l'agenda social de la fonction publique prévoient une concertation pour réformer et moderniser le dispositif de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) des agents publics.

Dans ce cadre, la DGAFP a, d'ores et déjà, rencontré les responsables ministériels en charge des questions FPTLV et les directions chargées du pilotage de la GRH des fonctions publiques territoriales et hospitalières. Par ailleurs, la DGAFP a produit une documentation statistique sur la situation de la FPTLV dans les trois versants de la Fonction publique.

Cet état des lieux vise à évaluer la mise en œuvre des textes réglementaires de 2007-2008⁴ relatifs à la formation professionnelle des agents publics ainsi qu'à identifier des pistes d'évolution de ces dispositifs, notamment dans un contexte marqué par l'allongement des parcours professionnels.

3.1.5 La mobilité

En vue de préparer les réunions de l'agenda social relevant de la thématique « parcours professionnels, carrières et rémunérations », la DGAFP a engagé à partir de l'été 2012 une série de travaux associant les différents départements ministériels destinés à une meilleure connaissance de l'utilisation de certains dispositifs de mobilité. Ces travaux ont conduit à l'élaboration de deux enquêtes.

L'enquête « TEMS complémentaire »

Objectifs poursuivis

La première enquête s'inscrit dans le prolongement de l'enquête dite « TEMS » (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire) qu'adresse annuellement à l'ensemble des ministères le département des études et des statistiques de la DGAFP et qui vise à recueillir un certain nombre de données quantitatives portant notamment sur la répartition des effectifs par catégories hiérarchiques, par statut, par sexe et au sein des opérateurs sous tutelles, ainsi que des informations sur la position statutaire ou la situation administrative des agents publics (agents en détachement, en position de hors cadres, en disponibilité ou en congé parental, agents placés en MAD ou affectés en dehors du périmètre ministériel, etc.).

4 Pour la fonction publique d'État : décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, décret du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'État.

Pour la fonction publique hospitalière : décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

Pour la fonction publique territoriale : décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, décret relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Cette nouvelle enquête a eu pour objectif de couvrir un champ non couvert par l'enquête « TEMS ». Il s'agissait de connaître, à titre principal, l'application de deux dispositifs introduits par la loi n° 2009-972 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, à savoir l'intégration directe et l'obligation faite aux employeurs publics de proposer au fonctionnaire détaché dans l'un de ses corps ou cadres d'emplois depuis plus de cinq ans, une intégration.

À titre secondaire, l'enquête s'est penchée sur les dynamiques de carrière en essayant de mesurer, d'une part, si la mobilité à l'extérieur du périmètre de gestion ministériel constituait pour l'agent un frein en termes de promotion de grade (au choix), et, d'autre part, si les statuts d'emplois étaient bien, dans les faits, ouverts à l'interministériel et à l'inter-fonction publique. Il faut souligner qu'il s'agit d'une démarche particulièrement novatrice puisqu'il s'est agi d'un commun accord avec les ministères d'objectiver autant que possible certains aspects relevant jusqu'à présent davantage du ressenti personnel (« peur de l'oubli par l'administration d'origine ») que fondé sur des données statistiques.

Pour des contraintes de délais et de remontées d'informations transmissibles par les bureaux gestionnaires, la population de fonctionnaires prise pour référence a été, respectivement, les corps d'attachés d'administration et les emplois, selon les cas, de chef de mission ou de conseillers d'administration. Les résultats de cette enquête ont été présentés aux ministères le 17 mai 2013.

L'enquête dite « PNA » (position normale d'activité)

Le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'État a entendu définir la situation des fonctionnaires de l'État en position d'activité. À cet effet, il précise les conditions d'affectation :

- au sein des services du ministère gestionnaire dont relève le corps du fonctionnaire ;
- au sein des services des établissements publics relevant du ministère gestionnaire ;
- au sein des services et établissements publics relevant d'autres départements ministériels.

En cela, ce décret élargit les possibilités d'affectation des fonctionnaires de l'État au delà de leur ministère d'appartenance pour exercer les fonctions auxquelles son grade donne vocation à occuper.

Si la possibilité d'affecter un agent en position normale d'activité « PNA » est aujourd'hui un dispositif couramment utilisé comme vecteur de mobilité interministérielle entre les administrations, il n'en demeure pas moins que, tant pour les agents, en termes de déroulement de parcours de carrière, que pour les services gestionnaires, des difficultés pratiques sont apparues.

Une enquête a été adressée fin juillet 2012 aux ministères afin de connaître leur politique générale en la matière, les difficultés rencontrées, les principaux corps utilisateurs ou encore les éventuelles difficultés d'accompagnement et de prise en charge des agents.

Il a été principalement constaté que le recours à la « PNA » était différent selon les ministères et leur périmètre de gestion (par exemple, si la « PNA » représente près de 80 % des entrées du ministère en charge de l'écologie, seul 1 % des agents en mobilité au ministère des affaires étrangères le sont via ce dispositif).

En outre, les ministères organisent le même accompagnement et suivi de leurs agents en « PNA » que les agents en mobilité suivant un autre dispositif (détachement ou mise à disposition).

Les principales difficultés identifiées par les ministères sur l'utilisation de la « PNA » sont énumérées ci-après :

- son articulation avec les autres dispositifs de mobilité ;
- une répartition des compétences entre les administrations d'origine de l'agent et d'accueil jugée complexe et lourde ;

- les différences de régimes indemnitaires ;
- l'impossibilité de répercuter les revalorisations indemnitaires du ministère d'origine de l'agent ;
- l'absence de visibilité quant au retour de l'agent.

La DGAFP a mis en place un groupe de travail interministériel pour donner suite à cette enquête, à commencer par la réalisation d'un guide pratique sur l'usage de la « PNA ».

3.1.6 L'accompagnement des parcours professionnels

Le déploiement interministériel, à partir des années 2008-2009, de la fonction de conseiller en mobilité-carrière (CMC) a représenté une avancée en matière d'accompagnement des parcours professionnels. Cette fonction s'est développée tant dans les ministères, au plan de l'administration centrale et des services déconcentrés, qu'au sein des PFRH où des conseillers assurent au plan territorial la double fonction de CMC et de conseiller en gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

La DGAFP a pris l'initiative d'engager un bilan quantitatif et qualitatif de l'action des réseaux d'accompagnement des parcours professionnels au sein de la fonction publique de l'État, qu'ils opèrent au niveau des administrations centrales ou au niveau territorial. Le résultat de ce bilan sera connu en fin d'année 2013.

Les CMC assurent selon le cas, les missions suivantes :

- Accompagnement personnalisé des parcours professionnels ;
- Accompagnement de la mobilité choisie (fonctionnelle ou géographique) ;
- Entretiens et bilans de carrière ;
- Appui au recrutement (jury de concours, commission de recrutement, recrutement pour le compte d'un service, etc.) ;
- Conseil interne en organisation et management, conseil en organisation RH.

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

En matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, la DGAFP a arrêté en 2013 une méthodologie harmonisée afin d'accompagner les services de l'État en région, via les PFRH, pour réaliser le volet GPEEC des plans de GPRH régionaux.

Il s'agit d'une étape nouvelle dans le déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la mesure où elle permettra une approche territoriale et interministérielle homogène sur l'ensemble du territoire.

En 2012, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines ont réalisé 22 cartographies d'effectifs en fonction dans les services déconcentrés de l'État. Même si le périmètre de ces cartographies varie selon les régions, l'ensemble du territoire métropolitain a été couvert par cette démarche, structurée autour des 26 domaines fonctionnels et 261 métiers du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).

3.1.7 Le renforcement du droit applicable aux groupements d'intérêt public

Situés hors champ du statut général, les groupements d'intérêt public (GIP) ont souvent fait l'objet d'interrogations quant au régime de droit applicable à leurs personnels.

Le décret n°2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des GIP (agents titulaires et non titulaires des trois versants de la fonction publique, et personnels propres recrutés directement par les GIP) a permis de fixer la réglementation, en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 109 de la loi n°2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, dite « loi Warsmann ».

Cet alinéa indique que « *Sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur sont, quelle que soit la nature des activités du groupement, soumis, dans les conditions fixées par la convention constitutive, aux dispositions du code du travail ou à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'État* ».

Le décret prévoit le cadre juridique applicable aux personnels des groupements d'intérêt public ayant opté pour un régime de droit public, notamment celui des agents contractuels de droit public recrutés en propre par les groupements d'intérêt public. Il précise la nature des contrats, leur durée ainsi que les modalités d'instauration du dispositif de protection sociale complémentaire pour les personnels du groupement. Par ailleurs, il précise les modalités de calcul de l'ancienneté dans le cadre de la détermination de la durée de service requise pour l'ouverture des droits aux congés.

En outre, le décret prévoit la création d'institutions représentatives du personnel propres aux groupements et fixe les conditions d'exercice du droit syndical dans ces groupements.

Enfin, il prévoit également l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail en ouvrant la possibilité de créer des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail adaptés à la situation particulière des groupements d'intérêt public.

Les GIP disposent d'un délai de six mois à compter de la publication du décret du 5 avril 2013 pour déterminer le régime juridique applicable à leurs personnels (Code du travail ou régime de droit public fixé par le décret du 5 avril 2013).

3.2 Les évolutions en matière de rémunérations

3.2.1 La rénovation de la grille de la catégorie C

Le gouvernement s'est engagé à revaloriser la carrière des fonctionnaires de catégorie C, dans un premier temps, en banalisant l'accès à l'échelon sommital de la grille et, dans un second temps, en proposant une nouvelle grille revalorisée à compter du 1^{er} janvier 2014.

Des réunions rassemblant État, employeurs territoriaux et hospitaliers et organisations syndicales afin de préparer les réformes prévues portant sur la catégorie C, qui représente 76 % des agents dans la fonction publique territoriale. Par ailleurs, le gouvernement a engagé un dialogue bilatéral spécifique avec le collège des employeurs territoriaux.

Ce dialogue repose sur les dispositions de l'article 10-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, qui précise que « *le collège des employeurs publics territoriaux (...) est consulté par le gouvernement* ».

sur toute question relative à la politique salariale ou à l'emploi public territorial ». Dans ce cadre, le collège des employeurs territoriaux a été réuni le 3 puis le 29 mai 2013 pour évoquer les projets de refonte de la grille de la catégorie C.

Accès linéaire au 8^{ème} échelon des grades dotés de l'échelle 6 de la catégorie C

Au *Journal officiel* de la République française du 6 juillet 2013 ont été publiés 6 décrets et un arrêté concernant les fonctionnaires de catégorie C des trois versants de la fonction publique.

Conformément à l'engagement de la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, ces textes créent, dans les grades dotés de l'échelle 6 de rémunération de la catégorie C, un huitième échelon en lieu et place de l'échelon spécial.

Ce huitième échelon est accessible de manière linéaire après 4 ans de durée moyenne de séjour au septième échelon (soit trois ans de durée minimale). Il est ainsi mis fin à la disparité entre les corps et cadres d'emplois techniques et les autres corps et cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C.

Ainsi, à compter du 7 juillet 2013, tous les fonctionnaires de catégorie C, rangés au 7^e échelon des grades dotés de l'échelle 6 de rémunération, qui comptaient 4 ans d'ancienneté à cet échelon, ont accédé à ce 8^e échelon et bénéficié d'un gain de 14 points d'indice majoré par rapport à leur situation antérieure.

Revalorisation de la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C

Dans le même temps et dans l'attente d'une réflexion générale sur l'architecture de la fonction publique, la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique a engagé, en concertation avec les organisations syndicales représentatives des personnels, une réflexion sur une rénovation globale de la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C.

En effet, la grille de rémunération des fonctionnaires de catégorie C est chaque année impactée par l'augmentation du SMIC, ce qui a progressivement déstructuré la grille indiciaire. Ainsi, les fonctionnaires des grades rémunérés en échelle 3 ne gagnent que 6 points d'indice majoré en quatorze ans de carrière. L'amplitude de carrière, même pour les agents qui atteignent l'indice terminal, n'est plus suffisamment importante par rapport à la durée effective des services.

À la suite de la concertation engagée au printemps avec les organisations syndicales, une nouvelle grille a été proposée. Les caractéristiques de cette grille sont les suivantes :

- une revalorisation en deux temps : la nouvelle grille revalorisée devrait entrer en vigueur dès la fin de l'année 2013. Au 1^{er} janvier 2015, il sera procédé à une hausse uniforme de 5 points d'indices pour l'ensemble des échelons. Ces revalorisations permettront de porter le 1^{er} échelon de la grille au dessus du niveau du SMIC.
- une modification qui respecte la structure en quatre grades : afin de ne pas préjuger des orientations futures relatives aux structures de carrière de la fonction publique qui seront décidées à la suite du rapport demandé à M. Bernard Pêcheur, la structuration en quatre grades a été maintenue. Cette structuration permet de conserver un recrutement sans concours dans le premier grade.

Les durées de carrière ont cependant été modifiées afin de fluidifier les carrières et de permettre le reclassement à échelon égal.

- une modification qui s'accompagnera d'une harmonisation des dispositions relatives à l'avancement de grade. À l'heure actuelle, les corps dits techniques disposent de règles différentes pour l'avancement au grade supérieur. Ces règles seront harmonisées et simplifiées par modification des décrets statutaires au 1^{er} semestre 2014, et prendront donc effet pour les avancements décidés au titre de l'année 2015.

3.2.2 Le nouveau régime indemnitaire

La phase de dialogue et de concertation qui s'est ouverte, à l'automne 2012, avec les organisations syndicales représentatives, dans le cadre de l'Agenda social, a permis de dresser un premier bilan de la politique de rémunération dans toutes ses composantes (promotions, évolution des grilles indiciaires, place et nature des primes et indemnités etc.) et d'envisager des pistes d'évolution en matière indemnitaire.

La prime de fonctions et de résultats (PFR) ne devrait plus constituer l'outil indemnitaire de référence du fait d'une part liée aux résultats disproportionnée et inadaptée à certaines catégories d'agents, d'une complexité de mise en œuvre excessive, et d'une trop grande hétérogénéité des pratiques de cotation.

La ministre chargée de la fonction publique a d'ores et déjà annoncé l'élaboration d'un nouveau « système de primes fondé sur des critères reconnaissant l'engagement des personnels » et permettant :

- la détermination de barèmes indemnitaires favorisant la mobilité interministérielle et un traitement équitable des agents exerçant des fonctions comparables ;
- l'accompagnement du développement des parcours professionnels des agents ;
- une adaptation aux différentes conditions d'exercice des fonctions, aux différents univers professionnels (corps administratifs, corps techniques), et aux différentes catégories de personnels (encadrement, coordination, animation, expertise, exécution, etc.).

Le nouveau régime indemnitaire devrait être finalisé fin 2013. La priorité sera donnée aux agents relevant de la catégorie C (adjoints administratifs), dans un souci de cohérence avec la refonte de la grille indiciaire et aux corps de la filière sociale (conseillers techniques et assistants de service social), afin de leur créer un régime indemnitaire unique.

3.3 La démarche métiers

3.3.1 Le CIGeM (corps interministériel à gestion ministérielle) des attachés

Le corps interministériel des attachés d'administration de l'État a été créé par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 qui a fixé les dispositions statutaires du corps. Ces dispositions entrent en vigueur dès lors que les corps ministériels d'attachés d'administration intègrent le corps interministériel.

Or, l'intégration dans un même corps de plus d'une dizaine de corps nécessite de prévoir de nombreuses dispositions transitoires afin de parvenir à une homogénéisation de la situation des divers corps qui fusionnent.

À l'issue d'une concertation approfondie avec les administrations gestionnaires des corps concernés, le nouveau statut prévu par le décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013 permet l'intégration dans le corps interministériel des membres de 16 corps suivants :

- Treize corps d'attachés d'administration relevant : des services du Premier ministre, des Affaires sociales, de l'Agriculture et de la Pêche, de la Culture et de la Communication, de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de l'Équipement, de l'Intérieur et de l'Outre-mer, des juridictions financières, de la Justice, du Conseil d'État et de la

Cour nationale du droit d'asile, de la Caisse des dépôts et consignations et de l'Office national des forêts, le corps des conseillers d'administration scolaire et universitaire, le corps des directeurs de préfecture et le corps des chefs des services administratifs du Conseil d'État.

Le corps interministériel, tout en garantissant une gestion de proximité par chaque ministère, permet de réunir dans un corps unique les attachés d'administration, qui concourent aux mêmes missions dans les différents services de l'État et sont recrutés par les mêmes concours.

Ainsi les attachés d'administration pourront changer d'administration par simple mutation et non plus par la voie du détachement.

De plus, les membres du corps interministériel d'attachés d'administration bénéficient d'une amélioration de leur carrière par la création d'un troisième grade à accès fonctionnel doté d'un échelon spécial en échelle lettre A.

La création de ce corps permet donc de mettre en œuvre deux orientations nouvelles de gestion dans la fonction publique, d'une part, la mise en place d'un corps interministériels à gestion ministérielle et, d'autre part, la prise en compte de l'exercice de fonctions spécifiques pour la promotion au grade supérieur.

3.3.2 Un exemple de démarche métiers : celle menée dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) au sein de la fonction publique hospitalière

La gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est l'outil d'une démarche qualité dans le domaine des ressources humaines et se décline en cinq étapes :

- Identifier les métiers et les compétences en cohérence avec le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière (FPH), complétés par une pyramide des âges ;
- Recenser les ressources, réaliser une cartographie des emplois et simuler les évolutions à moyen terme à partir des déterminants démographiques ;
- Traduire en politique RH les orientations stratégiques de l'établissement afin de recenser les besoins actuels et futurs ;
- Anticiper les conséquences démographiques liées au vieillissement, à l'évolution des technologies ou à la mise en œuvre du projet d'établissement ;
- Déterminer la cible RH et mesurer les écarts existants ou prévisionnels afin de prendre les mesures RH nécessaires pour les corriger.

La mise en œuvre d'une GPMC est une alternative à la vision purement statutaire de la GRH ; elle développe la compétence managériale des cadres, permet d'engager une réflexion partagée avec les organisations syndicales sur l'organisation du travail et le redéploiement des emplois.

Au niveau local, qui est celui des établissements de santé et des établissements médico-sociaux, la GPMC permet de faciliter la gestion du personnel en termes de fidélisation, d'évaluation et de formation, d'anticiper l'impact de l'évolution prévisionnelle des métiers sur la masse salariale.

Au niveau national, la GPMC permet de : identifier les points de vigilance sur les métiers ; en déduire les métiers sensibles afin d'anticiper les ruptures ; identifier des métiers passerelles ; détecter d'éventuels nouveaux métiers à partir de métiers socles, proposer des orientations nationales de recrutement qui tiennent compte de l'évaluation des besoins au regard des métiers identifiés comme sensibles ou des projections démographiques par métiers et surtout favoriser

le partage des compétences pour enrichir les parcours professionnels, valoriser les métiers et renforcer leur attractivité.

La Direction générale de l'offre de soins (DGOS) a cherché à mieux définir ces métiers socles qui sont les métiers existants aujourd'hui, qui se sont construits au cours de l'histoire dans un processus d'identification progressive et de différenciation et qui permettent d'organiser la réponse en santé de la population.

S'agissant des métiers paramédicaux, il en existe 25 dont chacun développe un ensemble cohérent d'activités professionnelles. Ces métiers sont, pour des motifs de sécurité sanitaire, des métiers réglementés dans le code de la santé publique.

Depuis 2005, le ministère de la Santé a engagé des travaux de réingénierie des formations paramédicales en concertation avec l'ensemble des représentants des professionnels et des employeurs. Ce travail a permis, à ce jour, de redéfinir les compétences exigées pour 22 métiers paramédicaux sur 25.

**La déontologie et les valeurs de la fonction publique :
le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits
et obligations des fonctionnaires**

À l'occasion des trente ans de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le gouvernement a souhaité réaffirmer son attachement au système statutaire de fonction publique de carrière, garant des valeurs républicaines et fondé sur un équilibre entre les droits et obligations des fonctionnaires.

Il conforte également le statut général comme le cadre le plus adapté pour concilier l'affirmation des principes fondateurs d'une fonction publique de carrière avec les besoins sans cesse renouvelés de l'action publique, et comme gage de continuité et de cohésion au service des collectivités publiques et des citoyens.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires doit permettre d'actualiser et d'adapter des règles, non réexaminées globalement depuis 1983, aux nombreuses évolutions qui ont transformé la sphère publique et qui nécessitent de réaffirmer aujourd'hui les valeurs qui guident l'action publique, et de répondre aux besoins des agents et des citoyens de redonner du sens au service public.

En consacrant l'exemplarité des fonctionnaires dans l'exercice quotidien de leurs missions au service de l'intérêt général, et en reconnaissant les valeurs portées par la fonction publique, ce projet exprime également la confiance que le gouvernement porte aux agents publics et la reconnaissance dont les fonctionnaires font preuve au service de l'intérêt général.

La proclamation des valeurs fondamentales de la fonction publique, le renforcement du cadre juridique relatif à la déontologie et aux règles de cumuls ainsi que la modernisation des règles de mobilité des agents publics forment un ensemble cohérent de dispositions qui illustre la vision d'une fonction publique de qualité, dotée de règles statutaires clarifiées et d'une approche déontologique renforcée.

Ce socle ambitieux s'inscrit par ailleurs dans la volonté de renforcer l'unité du statut général, dans le respect de la spécificité de chacun des trois versants.

Concrètement, des valeurs reconnues par la jurisprudence et fondant l'action des agents publics, telles que la neutralité, l'impartialité, la probité et la laïcité, sont pour la première fois consacrées dans la loi.

Par ailleurs, le projet de loi renforce les dispositifs applicables en matière de déontologie, en faisant application aux fonctionnaires des dispositifs de prévention des conflits d'intérêts prévus par le projet de loi sur la transparence de la vie publique (déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale, mandat de gestion pour les agents les plus exposés). La protection des « lanceurs d'alerte » est également introduite dans la loi afin de permettre à un agent de bonne foi de signaler l'existence d'un conflit d'intérêt sans crainte d'éventuelles pressions.

De même, les pouvoirs et le champ de compétence de la Commission de déontologie de la fonction publique sont étendus à la prévention des conflits d'intérêts et renforcés en ce qui concerne le contrôle des départs vers le secteur privé. Les règles de cumul d'activité sont renforcées de manière à redonner toute sa portée à l'obligation faite aux fonctionnaires de se consacrer intégralement à leurs fonctions.

Le projet de loi actualise également certaines garanties des fonctionnaires. Les positions statutaires sont ainsi simplifiées et harmonisées afin de favoriser la mobilité entre les trois versants de la fonction publique (l'État, territoriale et hospitalière). Les règles disciplinaires sont unifiées et modernisées. La protection fonctionnelle dont peuvent bénéficier les agents à l'occasion des attaques dont ils sont victimes dans l'exercice de leurs fonctions est renforcée et étendue aux conjoints et enfants lorsqu'ils sont eux-mêmes victimes d'agressions du fait des fonctions de l'agent.

Enfin, des dispositions spécifiques transposent, dans le statut général, les premiers acquis de l'action du gouvernement en matière d'exemplarité des employeurs publics. Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé par l'unanimité des organisations syndicales et des employeurs représentatifs de la fonction publique, est traduit dans la loi. L'obligation de nominations équilibrées dans les postes de cadres dirigeants et supérieurs est étendue et son calendrier anticipé d'un an, conformément aux engagements du gouvernement.

TITRE 2

Faits et chiffres

Vues d'ensemble

Dossiers

Fiches thématiques

| | |
|--|---|
| L'emploi public | 1 |
| Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique | 2 |
| Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique | 3 |

L'emploi public

1

L'emploi dans les trois versants
de la fonction publique en 2011 :
évolutions et localisation 1.1

Les principales caractéristiques des agents
dans la fonction publique au 31 décembre 2011 1.2

1.1 L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2011 : évolutions et localisation

Eva Baradji
Safiédine Hama
DGAFP¹

Chiffres clés

5,4 millions de personnes travaillent dans la fonction publique au 31/12/2011.

Évolution des effectifs de la fonction publique entre fin 2010 et 2011 :
3FP : -21 000 agents (-0,4 %)

FPE : -59 400 (-2,4 %)
FPT : +19 600 (+1,1 %)
FPH : +18 900 (+1,7 %)

Localisation des effectifs de la fonction publique fin 2011 :
France entière : 77 agents pour 1 000 habitants
Île-de-France : 86 agents pour 1 000 habitants
province : 74 agents pour 1 000 habitants
DOM : 86 agents pour 1 000 habitants

Au 31 décembre 2011, la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, emploie 5,4 millions de personnes sur le territoire national (métropole + DOM), soit 20 % de l'emploi total en France. Tous versants de la fonction publique confondus, les effectifs sont en baisse de - 0,4 % (soit - 21 000 agents) entre 2010 et 2011, après être restés quasiment stables l'année précédente (- 0,1 %).

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH) continuent à créer des emplois en 2011 (respectivement + 19 600 et + 18 900). Dans la FPT, après avoir nettement ralenti en 2010, l'emploi est reparti légèrement à la hausse (+ 1,1 % après + 0,3 %), dans un contexte de forte baisse du recours aux contrats aidés. La hausse des effectifs de la FPH est plus marquée en 2011 qu'en 2010 (+ 1,7 % après + 1,3 %). En revanche, la fonction publique de l'État (FPE) poursuit la baisse amorcée en 2006 et enregistre une diminution de 59 400 agents, soit - 2,4 % sur l'année.

La baisse de 64 300 agents dans les ministères – pour l'essentiel des titulaires – n'est pas compensée par la hausse de 4 900 agents dans les établissements publics à caractère administratif (Épa). C'est au sein des ministères de l'enseignement que la baisse des effectifs est la plus accentuée (- 48 100 agents). Le recul des effectifs en 2011 au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (- 30 300 agents, soit - 57,3 % sur un an) s'explique très majoritairement par l'impact des transferts de personnels du budget des ministères vers celui des Épa, en raison du passage à l'autonomie des universités dans le cadre de la loi LRU d'août 2007. La baisse des effectifs au ministère de l'Éducation nationale (- 17 800, soit - 1,8 %) est concentrée sur les enseignants.

Enfin, la France compte 77 agents publics (civils et militaires) pour 1 000 habitants, hors bénéficiaires de contrats aidés, fin 2011. La fonction publique est globalement plus présente (86 agents publics pour 1 000 habitants) dans l'ensemble constitué par les quatre régions d'outre-mer ainsi qu'en Île-de-France. En province, on dénombre 74 agents publics pour 1 000 habitants avec de fortes disparités selon les départements. Dans les quatre régions d'outre-mer, la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État sont davantage présentes qu'en métropole. En Île-de-France, l'offre de service public plus développée se manifeste en particulier par une forte présence de la fonction publique de l'État, notamment à Paris, et dans une moindre mesure de la fonction publique territoriale.

¹ Département des études et des statistiques.

1 L'emploi public

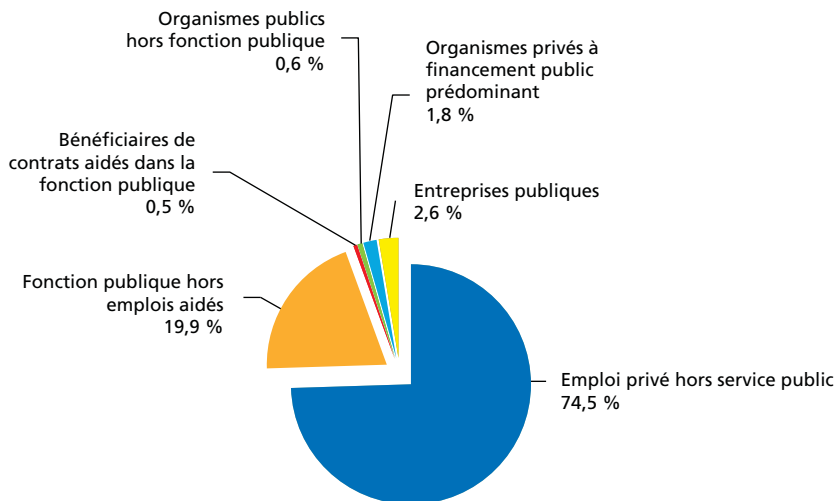
5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2011 sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

Les définitions et les critères de dénombrement dans la fonction publique sont bien établis :

- **dans une approche juridique**, 5,359 millions d'agents travaillent dans la fonction publique *stricto sensu* fin 2011 sur le territoire national (métropole + DOM), auxquels s'ajoutent 134 500 bénéficiaires de contrats aidés (voir encadré 5).
- **dans une approche économique**, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 5,997 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2011.

La fonction publique représente 19,9 % de l'emploi total (salariés et non salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,4 % si l'on inclut les bénéficiaires de contrats aidés. Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les maisons de retraite et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux (voir figure V 1.1-1).

Figure V 1.1-1: Effectifs : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Encadré 1 : Révision des séries d'emploi

Depuis l'édition 2010-2011 du Rapport annuel, la délimitation des périmètres de chacun des versants de la fonction publique s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur, en relation avec le changement de source d'information (SIASP-Insee). Ce point reste stabilisé dans cette édition.

Rétropolation et révision des séries

Dans les deux précédentes éditions du Rapport, les séries relatives à la FPE, la FPT et la FPH avaient fait l'objet d'une rétopolation pour les années antérieures à 2008, en relation avec le changement de source d'information (SIASP-Insee). Dans cette édition, les séries relatives à la FPE sont de nouveau rétopolées pour les années 1996 à 2010, pour tenir compte de l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (142 400 fin 2010 et 141 000 fin 2011) et d'un établissement de 8 000 salariés (Épa intégré dans le fichier Siasp-Insee en 2011).

Les données antérieures sont reconstituées en respectant les évolutions calculées pour les années précédentes à partir de la source Siasp et selon les périmètres délimitant les trois versants de la fonction publique. Compte tenu des nombreuses divergences concernant les effectifs de l'État en fonction dans les collectivités d'outre-mer et à l'étranger, la rétopolation des séries reste restreinte pour l'instant au territoire national (métropole + DOM, hors COM et étranger). Des explorations complémentaires sont nécessaires sur ce périmètre.

Légère baisse de l'emploi dans les trois fonctions publiques en 2011 (- 0,4 %)

Au 31 décembre 2011, les trois versants de la fonction publique emploient sur le territoire national (métropole + DOM), hors bénéficiaires de contrats aidés, un salarié sur cinq, soit 5,359 millions de personnes (contre 5,380 millions un an auparavant). Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'État (45 %), plus d'un tiers (34 %) à la fonction publique territoriale et plus d'un cinquième (21 %) à la fonction publique hospitalière. On compte par ailleurs 134 500 bénéficiaires de contrats aidés fin 2011 : contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir, contrats emploi solidarité et encore quelques emplois jeunes et contrats emploi consolidé.

Les 5,4 millions d'agents comptabilisés sur le territoire national ne travaillent pas tous à temps complet. Le décompte des agents en équivalents temps plein (ETP), c'est-à-dire en pondérant les individus par leur quotité de temps de travail hebdomadaire, conduit à un effectif de 4,985 millions. Une personne physique correspond à 0,93 équivalent temps plein en moyenne. C'est dans la fonction publique de l'État que la quotité de travail moyenne des agents est la plus forte, avec 95,1 % d'un temps plein. Dans la fonction publique hospitalière, les agents travaillent, en moyenne, 92,1 % d'un temps complet ; ce taux est le plus faible pour les agents de la fonction publique territoriale (90,9 %).

Par ailleurs, le décompte des agents en équivalents temps plein annualisés (EQTP), c'est-à-dire en pondérant les individus par leur quotité de temps de travail et leur durée de présence sur l'année, correspond au volume annuel de travail (voir encadré 2). Il s'établit à 5,069 millions d'EQTP annualisés en 2011 et est stable sur un an (5,074 millions d'EQTP en 2010).

1 L'emploi public

Figure V 1.1-2: Effectifs physiques, effectifs en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par type d'employeur en 2011 en France (métropole + DOM)

| | Effectifs physiques au 31/12/2011 | ETP au 31/12/2011 | EQTP annualisés en 2011 |
|---|--------------------------------------|----------------------|----------------------------|
| Ministères | 1 965 867 | 1 888 528 | 1 905 989 |
| Épa | 432 805 | 392 320 | 409 375 |
| Total FPE | 2 398 672 | 2 280 848 | 2 315 364 |
| Régions | 80 037 | 76 884 | 76 418 |
| Départements et établissements départementaux | 358 204 | 336 974 | 342 303 |
| Secteur communal ⁽¹⁾ | 1 392 422 | 1 249 997 | 1 285 660 |
| Total FPT | 1 830 663 | 1 663 854 | 1 704 381 |
| Hôpitaux | 1 020 554 | 942 661 | 951 933 |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 76 266 | 69 726 | 69 481 |
| Autres établissements médico-sociaux | 32 618 | 27 865 | 27 946 |
| Total FPH | 1 129 438 | 1 040 252 | 1 049 360 |
| Total 3 FP | 5 358 773 | 4 984 954 | 5 069 105 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger). Pour les EQTP annualisés le champ comprend tous les postes actifs de l'année.

FPE : France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

FPT : France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

FPH : France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger) ; y compris internes et résidents, non-titulaires sur crédits de remplacement. Non compris les médecins libéraux.

(1) Le secteur communal comprend les communes, les établissements intercommunaux et d'autres Épa locaux tels que les OPHLM, les caisses de crédit municipal, les régies...

Encadré 2 : La mesure de la force de travail en « équivalents temps plein annualisés »

La mesure des effectifs en équivalents temps plein annualisés (EQTP annualisés), désignés dans les éditions antérieures sous les termes d'« équivalents année-travail (EAT) », corrige les effectifs physiques de l'effet du temps partiel ou incomplet, d'une part, et de l'effet de la période d'activité dans l'année, d'autre part.

Les EQTP annualisés mesurent ainsi le volume de travail réellement disponible sur une année. Par exemple, un agent ayant travaillé six mois seulement dans l'année et à 80 % compte pour 0,8* (6/12) soit 0,4 EQTP annualisés sur l'année, alors que son ETP au 31 décembre s'élève à 0,8.

L'équivalent temps plein annualisé est une notion équivalente à l'équivalent temps plein travaillé (ETPT), notion retenue par la Lolf pour la détermination des plafonds d'autorisation d'emplois ministériels et utilisée pour suivre la consommation du plafond d'autorisation d'emplois voté par le Parlement. Bien que renvoyant au même concept, ces deux notions sont calculées à partir de sources distinctes (SIASP-Insee pour la première et les outils de décompte budgétaire pour la seconde) et portent sur des champs différents (3 FP versus FPE - voir la fiche thématique 1.1 Emploi public dans l'emploi total). Le mode de calcul des EQTP annualisés est le même que celui retenu dans le secteur privé à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS), permettant ainsi les comparaisons entre secteur public et secteur privé, contrairement à l'approche budgétaire par les ETPT.

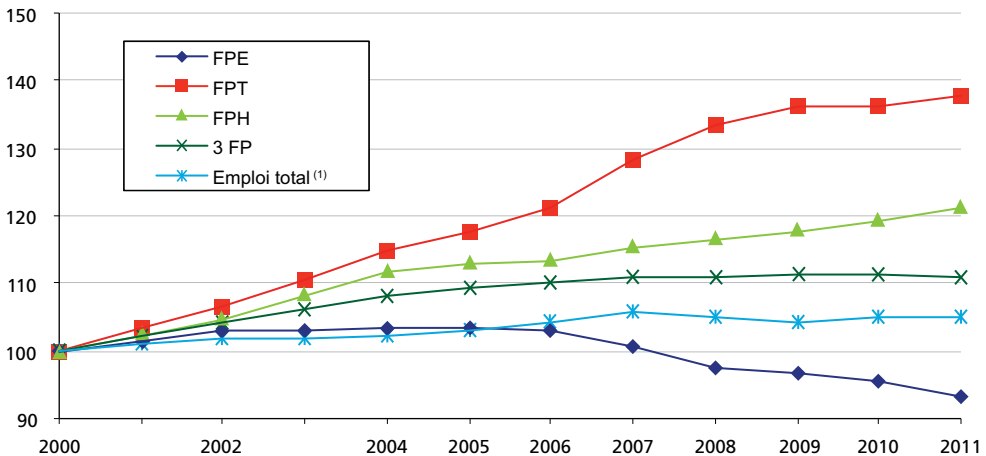
Par convention, un agent ne peut pas travailler plus d'un EQTP annualisé sur l'année, même s'il cumule une activité complémentaire à temps complet (par exemple, s'il donne des heures de cours). L'écart entre la mesure en effectifs physiques et celle en EQTP annualisés va dépendre de deux effets influant dans des sens contraires :

- d'une part, la proportion d'agents présents au 31 décembre qui ne travaillent qu'une partie de l'année ou qui ne sont pas à temps complet : plus ils sont nombreux, plus les effectifs en EQTP annualisés diminuent par rapport aux effectifs physiques ;
- d'autre part, la proportion d'agents qui travaillent une partie de l'année mais qui ne sont plus présents au 31 décembre : ils n'apparaissent alors pas dans les effectifs physiques présents au 31 décembre, mais ils comptent dans les EQTP annualisés de l'année.

Entre fin 2000 et fin 2011, l'emploi public (hors bénéficiaires de contrats aidés) a augmenté de 10,9 %, soit + 0,9 % en moyenne par an. Dans le même temps, l'emploi total (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmentait de 5,2 %, soit 0,5 % en moyenne par an. Sur la période, la croissance de l'emploi public repose sur celle de la fonction publique territoriale, alimentée en partie par les transferts de personnels entre la fonction publique de l'État (FPE) et la territoriale (FPT), dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation. La FPT enregistre la plus forte progression des effectifs sur la période (+ 37,9 %, soit + 3,0 % en moyenne par an), suivie de la fonction publique hospitalière (+ 21,4 %, soit + 1,8 % en moyenne par an). En revanche, la fonction publique de l'État enregistre une baisse globale de ses effectifs : - 6,8 %, soit - 0,6 % en moyenne par an.

Figure V 1.1-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 2000 en France (métropole + DOM)

[base 100 au 31 décembre 2000]



Sources : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ 3 FP : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Champ emploi total : salariés et non-salariés des secteurs public et privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Entre 2000 et 2011, la FPT a enregistré 502 700 créations nettes d'emplois et représente désormais 34 % de l'emploi public fin 2011. La fonction publique hospitalière (FPH) recouvre quant à elle 21 % des agents publics en 2011 et contribue à hauteur de 198 700 au total des emplois créés dans les trois fonctions publiques depuis 2000. Enfin, la fonction publique de l'État (FPE) recule de 173 700 emplois entre 2000 et 2011². Alors que les effectifs des deux autres versants de la fonction publique n'ont cessé d'augmenter en dix ans, ceux de la FPE ont commencé à se stabiliser à partir de 2003 et diminuent depuis 2006, dans le contexte particulier de la deuxième vague de décentralisation³. Elle emploie encore néanmoins près de la moitié des agents de la fonction publique en 2011 (45 %).

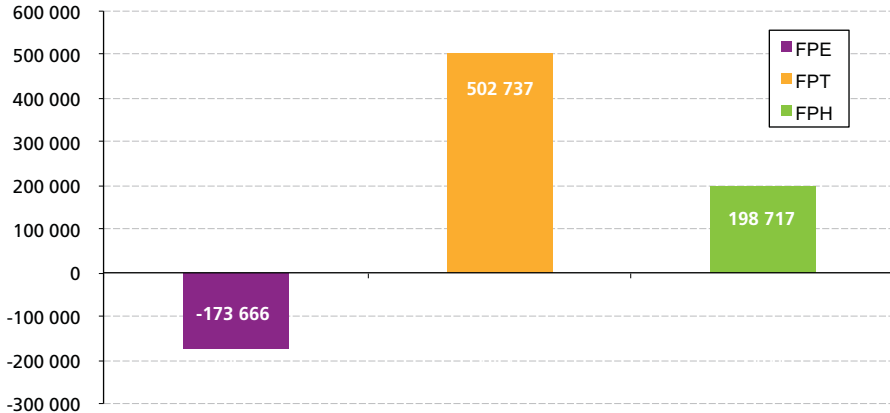
² Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (7 900 fin 2011 sur le territoire national), qui figuraient anciennement parmi les bénéficiaires de contrats aidés, sont comptabilisés dans les séries d'effectifs de non-titulaires de la FPE depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (16 542 agents fin 2011 sur le territoire national).

³ Selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2010 de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer) vers la fonction publique territoriale.

1 L'emploi public

Figure V 1.1-4 : Solde net d'emplois des trois fonctions publiques entre 2000 et 2011 en France (métropole + DOM)

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Lecture : 503 000 emplois créés sont à attribuer à la FPT.

Note : Au total 528 000 emplois ont été créés dans l'ensemble des trois fonctions publiques entre 2000 et 2011.

En hausse continue depuis 1980⁴, les effectifs relevant de l'emploi public, hors bénéficiaires de contrats aidés, se sont quasiment stabilisés sur le territoire national à partir de 2008 (- 300⁵ personnes entre fin 2007 et fin 2008). Fin 2011, le nombre d'agents recule de 0,4 % (soit - 21 000 agents) après - 0,1 % (et - 6 400 agents) l'année précédente.

L'appréciation des évolutions d'effectifs sur les années 2010 et 2011 peut être différente, selon qu'on inclut ou non les bénéficiaires de contrats aidés. En effet, dans un contexte de reprise de l'emploi, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés baisse en 2011 (- 5,7 %, soit - 8 200 agents) après avoir fortement progressé au cours des deux dernières années (+ 12,7 % en 2010 après + 30,1 % en 2009). Alors qu'il augmente dans la FPE (+ 17 %), le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue très nettement dans les deux autres versants (- 21 %). Ces fortes baisses dans la FPT et la FPH font suite à la réduction des enveloppes consacrées à la politique de soutien à l'emploi. Dans la FPE, une attention particulière est portée fin 2010, à certains secteurs, avec notamment les renouvellements des emplois de vie scolaire (EVS), entraînant la hausse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés à l'Éducation nationale.

Ainsi, en incluant les bénéficiaires de contrats aidés, l'emploi public enregistre une baisse de - 0,5 % en 2011. Entre 2010 et 2011, l'emploi total, privé compris, a, quant à lui, progressé de 0,3 % (+ 0,6 % en 2010), sans que cette hausse compense les baisses enregistrées en 2008 (- 0,5 %) et 2009 (- 0,8 %).

Cette évolution globale, hors bénéficiaires de contrats aidés, présente, selon les versants de la fonction publique, des disparités importantes : tandis que les effectifs de la fonction publique de l'État continuent à baisser (- 2,4 % entre fin 2010 et fin 2011, après une baisse de - 1,0 % l'année précédente), ceux des deux autres versants de la fonction publique poursuivent leur progression sur la période : + 1,1 % en 2011 (après + 0,3 % en 2010) dans la fonction publique territoriale et + 1,7 % en 2011 (après + 1,3 % en 2010) dans la fonction publique hospitalière.

4 L'année 1980 est la plus ancienne pour laquelle on dispose à ce stade de données comparables pour les trois fonctions publiques.

5 À partir de 2008, les effectifs de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin qui étaient jusqu'ici intégrés avec ceux de la Guadeloupe ne sont plus comptabilisés. Ces deux territoires sont devenus des collectivités d'outre-mer et leurs effectifs ne relèvent donc plus du champ France métropolitaine + DOM.

Figure V 1.1-5 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 2000 et 2011 en France (métropole + DOM)

| | Évolution en moyenne annuelle entre 2000 et 2011 (en %) | Évolution 2009-2010 | | Évolution 2010-2011 | |
|----------------------------------|---|---------------------|---------------|---------------------|----------------|
| | | En % | En effectifs | En % | En effectifs |
| Fonction publique de l'État | -0,6 | -1,0 | -25 652 | -2,4 | -59 398 |
| Fonction publique territoriale | 3,0 | 0,3 | 4 542 | 1,1 | 19 638 |
| Fonction publique hospitalière | 1,8 | 1,3 | 14 753 | 1,7 | 18 884 |
| Trois fonctions publiques | 0,9 | -0,1 | -6 357 | -0,4 | -20 876 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

L'emploi poursuit sa baisse dans la fonction publique de l'État en 2011 (- 2,4 %)

Au 31 décembre 2011, la fonction publique de l'État rémunère, hors bénéficiaires de contrats aidés, 2,399 millions d'agents : 82,0 % appartiennent à des ministères (soit 1,966 millions d'agents) et 18,0 % à des établissements publics nationaux à caractère administratif (soit 432 800 agents). Pour mémoire, 67 500 bénéficiaires de contrats aidés sont employés par la FPE fin 2011 (55 600 fin 2010), dont 95 % dans les Épa.

La baisse des effectifs de la FPE s'inscrit dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) avec notamment le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, dans un contexte d'augmentation de ces départs depuis 2009. La réduction des effectifs concerne particulièrement les ministères dont certaines missions ont été transférées vers des établissements publics à caractère administratif. C'est le cas du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche avec le transfert de personnels vers les universités qui deviennent progressivement autonomes à partir de 2009. C'est aussi le cas du ministère du Travail, de l'emploi et de la santé avec le transfert de personnels vers les agences régionales de santé créées en 2010.

Sur le territoire national, les effectifs des ministères diminuent de 64 300 individus entre fin 2010 et fin 2011 (- 3,2 %). Cette baisse n'est pas compensée par la hausse des effectifs des établissements publics à caractère administratif (Épa), qui est limitée à + 4 900 agents. Au total, la fonction publique de l'État voit ses effectifs reculer de 59 400 agents en un an (-2,4 %).

L'année précédente, une baisse globale de 25 700 agents avait été enregistrée, soit un recul de 105 000 agents dans les ministères et une hausse de 79 400 agents dans les Épa.

Figure V 1.1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique de l'État entre 2000 et 2011 en France (métropole + DOM)

| | Effectifs | | | Évolution annuelle moyenne sur 2000-2011 (en %) | Évolution 2010-2011 (en %) |
|------------------|------------------|------------------|------------------|---|----------------------------|
| | 2000 | 2010 | 2011 | | |
| Ministères | 2 382 025 | 2 030 153 | 1 965 867 | -1,7 | -3,2 |
| Épa | 190 313 | 427 917 | 432 805 | 7,8 | 1,1 |
| Total FPE | 2 572 338 | 2 458 070 | 2 398 672 | -0,6 | -2,4 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

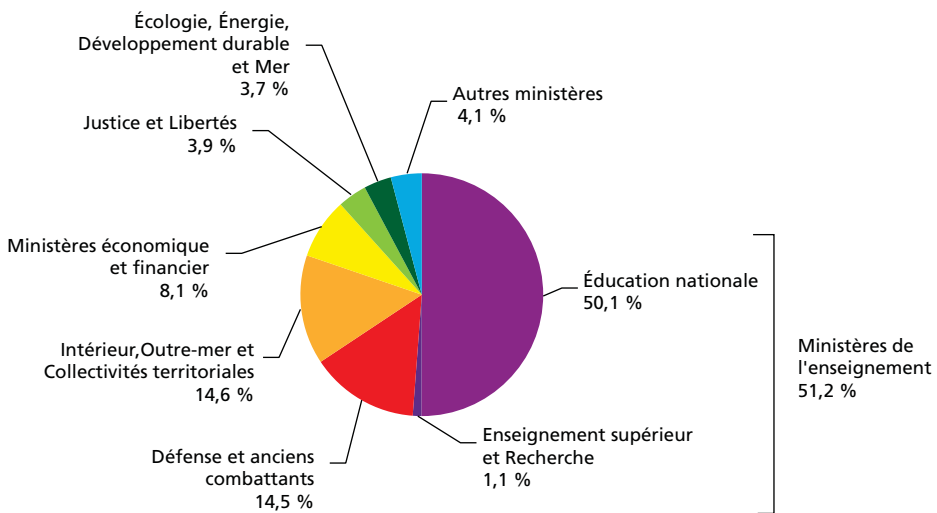
1 L'emploi public

Depuis 2000, les effectifs de la FPE ont diminué en moyenne de 0,6 % par an. Les effectifs des établissements publics administratifs ont augmenté en moyenne de 7,8 % par an, alors que ceux des ministères ont baissé en moyenne de 1,7 % par an. La part des agents rémunérés par les Épa est ainsi passée de 7,4 % des effectifs de l'État en 2000 à 18,0 % en 2011.

Des évolutions d'effectifs variables selon les ministères

Parmi l'ensemble des personnes rémunérées au 31 décembre 2011 par les ministères, tous statuts confondus, 51,2 % travaillent dans les ministères de l'enseignement (50,1 % à l'Éducation nationale et 1,1 % à l'Enseignement supérieur et Recherche). Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration emploie quant à lui 14,6 %, celui de la Défense et anciens combattants 14,5 % et les ministères économique et financier 8,1 %.

Figure V 1.1-7 : Répartition des effectifs des ministères en France (métropole + DOM) en 2011 [en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements : les **ministères économique et financier** comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État, Économie, Finances et Industrie ; les **ministères de l'enseignement** correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ; les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont rattachés aux Services du Premier ministre. Ceux du budget annexe de l'Aviation civile sont décomptés parmi les effectifs du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

En moyenne, sur la période 2000-2011, les évolutions des effectifs divergent selon les ministères : recul dans la majorité des ministères, notamment à l'Écologie, Développement durable, Transports et Logement (- 4,1 % en moyenne par an), dans les ministères sociaux (- 3,9 %), à la Défense (- 3,1 %), à la Culture et Communication (- 2,3 %), dans les ministères de l'enseignement (- 2,5 %) et dans les ministères économique et financier (- 1,9 %) ; augmentation dans le cadre des missions de sécurité, à l'Intérieur (+ 4,4 %) et à la Justice (+ 1,3 %). Il en est de même pour les Services du Premier ministre (+ 10,6 %) du fait des modifications de périmètre intervenues entre 2005 et 2006. On observe également une rupture en 2002 au ministère de l'Intérieur avec l'intégration des adjoints de sécurité dans les effectifs pris en compte par l'étude (fonction publique hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils étaient auparavant considérés comme des bénéficiaires de contrats aidés et étaient alors exclus du champ d'analyse.

En 2011, les ministères de l'enseignement enregistrent un nouveau recul de leurs effectifs : - 48 100 agents (après - 75 400 agents en 2010), soit - 4,6 % (après - 6,7 % en 2010). La baisse des effectifs depuis 2000, davantage marquée à partir de 2006, s'explique surtout par l'impact de la décentralisation, mise en œuvre dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales⁶ et les transferts de personnels vers le budget des Épa. Initié dès 2006, le transfert des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) des collèges et des lycées vers la FPT a été très dynamique à partir de 2007 puis a ralenti entre 2009 et 2010 et semble quasiment achevé à la fin 2011. Quant au transfert des maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE) amorcé en 2006, il a vraisemblablement pris fin en 2009.

En 2011, la forte diminution des effectifs du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (- 57,3 %, soit - 30 300 agents en 2011) s'explique essentiellement par le transfert de personnels du budget de l'État vers celui des établissements publics : dans le cadre de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), 73 des 83 universités françaises sont passées à l'autonomie à compter du 1^{er} janvier 2011. Ainsi, 25 300 agents du ministère de l'Enseignement et de la Recherche ont été transférés vers les universités en 2011, dont 7 200 maîtres de conférences et 3 000 professeurs des universités. En outre, les effectifs du ministère de l'Éducation nationale diminuent d'environ 17 800 agents en 2011 : cette baisse concerne principalement les enseignants (- 14 500 agents).

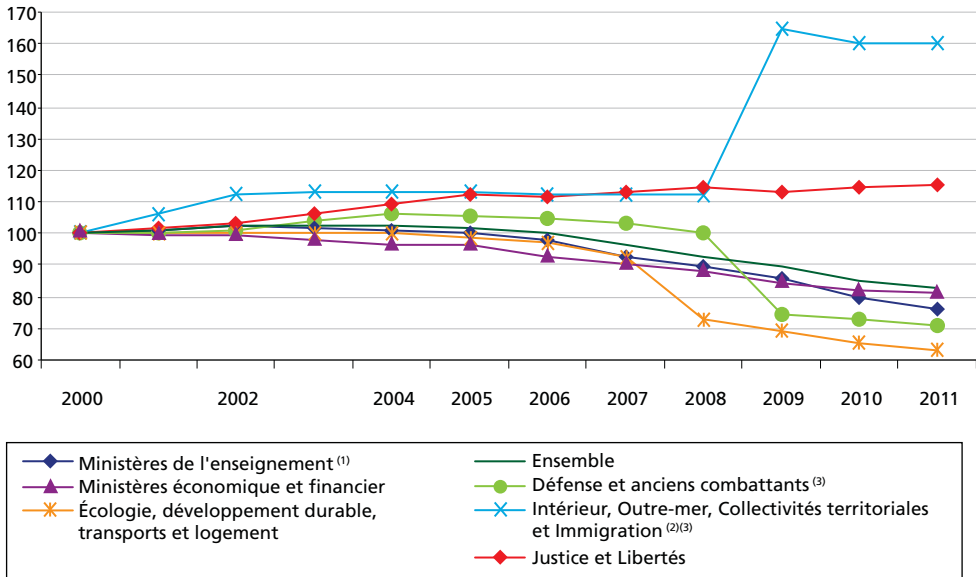
Compte tenu de leur poids élevé dans les effectifs des ministères (51,2 %), les ministères de l'enseignement jouent un rôle important sur la dynamique d'ensemble. Ainsi, la baisse globale des effectifs des ministères, entamée en 2003 et poursuivie les années suivantes, leur est pour une large part imputable : on compte 345 400 agents de moins dans les ministères de l'enseignement entre fin 2002 et fin 2011 sur une baisse totale de 473 000 sur l'ensemble des ministères.

⁶ Selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2010 de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer) vers la fonction publique territoriale. Pour le ministère de l'Éducation nationale, les transferts concernent environ 90 000 personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS).

1 L'emploi public

Figure V.1-8 : Évolution des effectifs des principaux ministères en France (métropole + DOM) entre 2000 et 2011 (*)

(base 100 au 31 décembre 2000)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux des ministères, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : Des modifications de périmètres sont intervenues dans la fonction publique de l'État à partir de 2007 notamment dans le cadre de la révision générale des publiques (RGPP). Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements : les **ministères économique et financier** comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État, Économie, Finances et Industrie ; les **ministères de l'enseignement** correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ; les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont rattachés aux Services du Premier ministre. Ceux du budget annexe de l'Aviation civile sont décomptés parmi les effectifs du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

(*) Révision de la série par rapport à l'édition précédente avec l'intégration, dans des ministères de l'enseignement, des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (140 000 environ en 2011) et d'un Épa de 8 000 agents sous tutelle des ministères sociaux.

(1) Dans le cadre de la loi LRU de 2007, les universités qui accèdent à l'autonomie rémunèrent directement des personnels qui étaient payés par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche. Au 1^{er} janvier 2011, 73 universités françaises sont devenues autonomes.

(2) Les adjoints de sécurité (Police nationale) sont intégrés à partir de 2002.

(3) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales au cours de l'année 2009.

Par ailleurs, la baisse des effectifs au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé se poursuit en 2011 (-4,1 %, soit - 1 000 agents) mais à un rythme nettement plus ralenti qu'en 2010 (- 26,0 % soit - 8 600 agents). Cette baisse résulte en partie des transferts des effectifs du ministère vers les établissements publics qui lui sont rattachés, en lien avec la création des 26 Agences régionales de santé (ARS) : fin 2011, ces Épa regroupent 9 100 agents.

Entre 2000 et 2011, le nombre d'agents du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement a baissé de 4,1 % en moyenne par an. Cette baisse, davantage marquée entre 2007 et 2008 où les effectifs avaient diminué de 18,8 % (contre - 4,0 % entre 2006 et 2007 et - 4,5 % entre 2008 et 2009), s'explique surtout par la décentralisation et les transferts de personnels du ministère vers la fonction publique territoriale, conformément à la loi du 13 août 2004 relative à la décentralisation⁷. Depuis 2010, la décentralisation pèse nettement moins sur l'évolution de ces effectifs : sur les 2 800 agents qui ont quitté le ministère en 2011 (soit une baisse de 3,7 % des effectifs), seuls 600 ont rejoint la FPT au cours de l'année, incluant notamment les derniers transferts liés à la décentralisation.

Les missions spécialisées sont accomplies par les établissements publics

Parmi les 2,399 millions d'agents de la fonction publique de l'État, 432 800 (soit 18,0 % des effectifs) sont rémunérés sur le budget propre des établissements publics à caractère administratif (subventions de l'État et ressources propres dans le cadre de conventions). Il conviendrait d'y ajouter les effectifs rémunérés directement par le ministère de rattachement actuellement comptabilisés sur le champ des ministères. En effet, les agents en fonction dans un établissement public mais rémunérés directement sur le budget de l'État, comme la plupart des personnels des lycées, collèges, écoles d'ingénieurs et d'architecture, ou encore une partie des agents des universités, sont comptabilisés comme agents des ministères. Les travaux de la DGAFP sur l'affectation fine des agents (voir infra sur la localisation fine des agents de l'État) permettront désormais d'aborder plus précisément cette question.

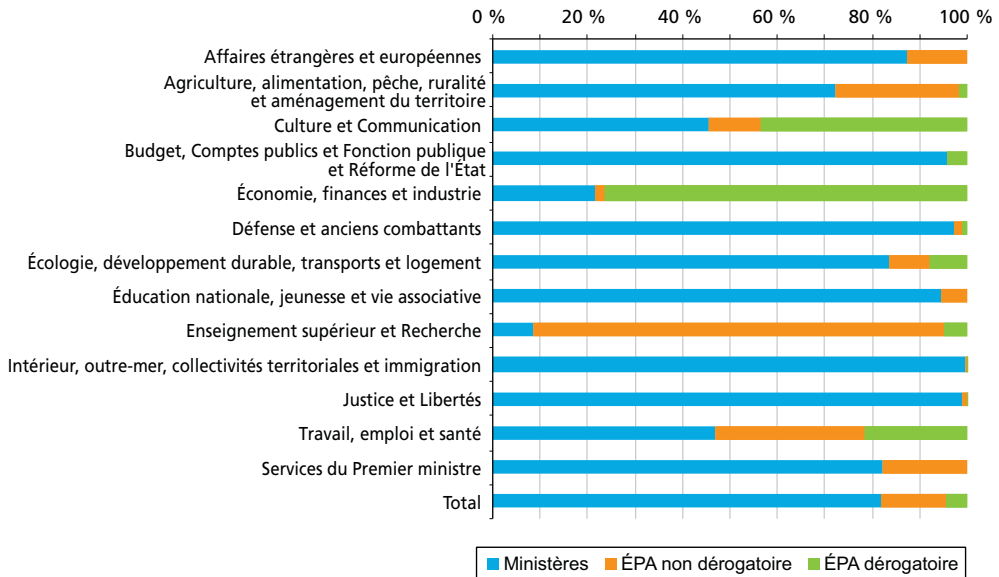
Compte tenu de leurs missions, certains ministères ont, plus que les autres, recours à des établissements publics ou opérateurs pour les exercer. Ainsi sur 66 800 agents relevant du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, 78 % sont désormais rémunérés par un établissement public administratif (dont 47 900 au sein de Pôle emploi, tous statuts confondus de droit public et de droit privé).

⁷ Voir note précédente.

1 L'emploi public

Figure V.1-9 : Répartition des effectifs entre ministères et établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 en France [métropole + DOM]

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

La part des agents relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rémunérés par un établissement public administratif continue à augmenter, passant de 80 % en 2010 à 91 % en 2011 : la hausse des effectifs des Épa rattachés au ministère se poursuit en 2011 (+ 3 700 agents en 2011, après + 67 700 en 2010) parallèlement à la baisse des effectifs dans le ministère lui-même. Les principaux Épa concernés sont les universités (+ 28 500 agents en 2011, après + 52 700 en 2010), en lien avec la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU). Les transferts des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche vers les universités restent importants en 2011, en raison de l'élargissement, dès le 1^{er} janvier 2009, des responsabilités et compétences en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines. Au 1^{er} janvier 2012, la France compte au total 81 universités devenues autonomes, soit la quasi totalité de ses universités.

Au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, plus de la moitié des effectifs (53 %) relève des Épa. La part des agents dans les Épa de ce ministère a fortement progressé en 2010 (+ 17 points) et dans une moindre mesure en 2011 (+ 2 points) en lien avec la création des Agences régionales de santé (ARS), dans le cadre de la loi du 21 juillet 2009 portant sur la réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (article 118). Ces agences rassemblent au niveau régional les ressources de l'État et de l'assurance maladie. Fin 2011, les 26 ARS (22 en France métropolitaine et 4 dans les DOM) emploient 9 100 agents.

Au ministère de la Culture et de la Communication, un peu plus de la moitié des effectifs relève également des Épa. Dans les ministères les plus importants en termes d'effectifs, la part des agents dans les Épa est plus faible : moins de 5 % à la Défense, à l'Intérieur, au Budget-Comptes publics et Fonction publique et à la Justice, 5 % à l'Éducation nationale et 17 % à l'Écologie, Développement durable, Transport et Logement.

Encadré 3 : Les établissements publics administratifs dérogatoires

Certains établissements publics administratifs, en raison du caractère particulier de leurs missions, dérogent au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires.

La liste des établissements dans lesquels la spécificité des missions justifie le recrutement de personnels non titulaires ayant une expertise adaptée compte actuellement une soixantaine d'établissements ou groupes d'établissements⁽¹⁾. Figurent notamment Pôle emploi, les agences de l'eau, les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires et, de création plus récente, l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail. Cette dernière regroupe depuis 2010 l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (Afssa) et l'Agence de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset). Les agents de ces établissements dits « dérogatoires » relèvent généralement du droit public mais, dans certains cas, le recrutement de personnel de droit privé est autorisé.

22,1 % des agents des établissements publics administratifs travaillent dans des établissements dérogatoires. Cette proportion s'élève à 23,9 % pour les seuls non-titulaires. Au ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, près de la totalité des agents des Épa appartiennent à un Épa dérogatoire depuis 2009. Il s'agit essentiellement des agents relevant de Pôle emploi (créé le 1^{er} janvier 2009 lors de la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC), qui inclut depuis 2009 les effectifs sous statut de droit privé comptabilisés auparavant dans le secteur privé.

(1) Liste des établissements publics à caractère administratif annexée au décret n° 84 38 du 18 janvier 1984 pris en application du 2^{ème} alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et liste des établissements publics à caractère administratif autorisés, par une disposition législative spécifique, à déroger au principe posé à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983.

Figure V 1.1-10 : Évolution des effectifs physiques des principaux Épa entre 2010 et 2011 en France (métropole + DOM)

| | 2010 ⁽¹⁾ | 2011 | Évolution (Effectif) | Évolution 2010-2011 (en %) |
|---|---------------------|----------------|-------------------------|-------------------------------|
| Universités | 118 389 | 146 852 | 28 463 | 24,0 |
| Établissements d'enseignement du second degré (EPLÉ) ⁽²⁾ | 85 216 | 59 067 | -26 149 | -30,7 |
| Pôle emploi ⁽³⁾ | 48 542 | 47 931 | -611 | -1,3 |
| Centre national de la recherche scientifique (CNRS) | 34 468 | 34 138 | -330 | -1,0 |
| Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous) | 12 169 | 12 652 | 483 | 4,0 |
| Institut national de la recherche agronomique (Inra) | 10 456 | 10 395 | -61 | -0,6 |
| Agences régionales de santé (ARS) | 9 122 | 9 148 | 26 | 0,3 |
| Autres | 109 555 | 112 622 | 3 067 | 2,8 |
| Total | 427 917 | 432 805 | 4 888 | 1,1 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Actualisation par rapport à l'édition précédente.

(2) Les EPLÉ comprennent les établissements d'enseignement du second degré de l'Éducation nationale, ainsi que les lycées agricoles.

(3) Inclut, depuis le 1^{er} janvier 2009, les effectifs de Pôle Emploi sous statuts confondus de droit public et de droit privé, auparavant comptabilisés dans le secteur privé.

Les effectifs de la fonction publique territoriale progressent de nouveau en 2011 (+ 1,1 %)

Au 31 décembre 2011, la FPT emploie 1,831 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires de contrats aidés : 76 % travaillent dans les régions, départements et communes, 24 % dans les établissements publics administratifs locaux. Pour mémoire, 51 200 bénéficiaires de contrats aidés y sont employés fin 2011 (65 100 fin 2010). Depuis 2000, les effectifs, hors bénéficiaires de contrats aidés, ont progressé de 38 %, soit + 3,0 % en moyenne par an, dans le contexte particulier de la deuxième vague de décentralisation. Depuis la forte progression des effectifs enregistrée en 2007 (+ 5,7 % en un an), la croissance de l'emploi territorial ralentit de manière continue. En 2011, dans un contexte de forte baisse du recours aux contrats aidés, les effectifs hors bénéficiaires de contrats aidés sont repartis légèrement à la hausse, soit + 1,1 %, après + 0,3 % en 2010 et + 2,0 % en 2009⁸.

La deuxième vague de décentralisation est un des phénomènes qui explique la hausse des effectifs dans la FPT au cours de ces quatre dernières années. Selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées entre 2006 et 2010 de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la fonction publique territoriale. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents techniques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007, 2008 et ralentissent depuis 2009. Dans le même temps, le nombre d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement et celui d'adjoints techniques territoriaux avaient nettement progressé dans la FPT. Enfin, quelques transferts de la FPE vers la FPT (500 ETPT selon la LFI 2011) étaient prévus en 2011.

⁸ Les effectifs de bénéficiaires de contrats aidés, pour leur part, ont baissé en 2011 de 21 %.

Figure V 1.1-II : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2000 et 2011 en France (métropole + DOM)

| | 2000 ⁽¹⁾ | | 2010 ⁽¹⁾ | | 2011 | | Évolution annuelle moyenne sur 2000-2011 (en %) | Évolution 2010-2011 (en %) |
|---|---------------------|--------------|---------------------|--------------|------------------|--------------|---|----------------------------|
| | Effectifs | Part (en %) | Effectifs | Part (en %) | Effectifs | Part (en %) | | |
| Communes * | 898 160 | 67,6 | 1 006 843 | 55,6 | 1 012 690 | 55,3 | 1,1 | 0,6 |
| Départements | 167 188 | 12,6 | 290 536 | 16,0 | 292 458 | 16,0 | 5,2 | 0,7 |
| Régions | 10 535 | 0,8 | 79 719 | 4,4 | 80 037 | 4,4 | 20,2 | 0,4 |
| Toutes collectivités territoriales, hors Épa | 1 075 883 | 81,0 | 1 377 098 | 76,0 | 1 385 185 | 75,7 | 2,3 | 0,6 |
| Établissements communaux * | 89 098 | 6,7 | 127 646 | 7,0 | 128 468 | 7,0 | 3,4 | 0,6 |
| Établissements intercommunaux * | 99 926 | 7,5 | 234 182 | 12,9 | 245 429 | 13,4 | 8,5 | 4,8 |
| Établissements départementaux | 40 785 | 3,1 | 65 458 | 3,6 | 65 746 | 3,6 | 4,4 | 0,4 |
| Autres Épa locaux | 22 235 | 1,7 | 6 641 | 0,4 | 5 835 | 0,3 | -11,5 | -12,1 |
| Total Épa | 252 044 | 19,0 | 433 927 | 24,0 | 445 478 | 24,3 | 5,3 | 2,7 |
| Total FPT | 1 327 926 | 100,0 | 1 811 025 | 100,0 | 1 830 663 | 100,0 | 3,0 | 1,1 |
| Dont secteur communal ⁽²⁾ | 1 109 419 | 83,5 | 1 375 312 | 75,9 | 1 392 422 | 76,1 | 2,1 | 1,2 |

Source : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(*) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de possibles modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Le secteur communal comprend les communes, les établissements intercommunaux et d'autres Épa locaux tels que les OPHLM, les caisses de crédit municipal, les régies, etc.

Dans les collectivités locales *stricto sensu* (régions, départements, communes), les effectifs hors bénéficiaires de contrats aidés ont augmenté en moyenne sur la période 2000-2011 de 2,3 % par an. Durant ces onze années, la part des effectifs des communes dans l'ensemble de la FPT a baissé de 12 points, tandis que les parts des départements et régions ont augmenté, respectivement, de 3 et 4 points, en relation avec les transferts de personnels de la FPE vers la FPT (régions et départements). La part des établissements publics progresse de 5 points sur la période. Les communes restent néanmoins les premiers employeurs avec 55 % du total des agents en 2011. Tout en ayant multiplié leurs effectifs par 8 entre 2000 et 2011, les régions ne représentent que 4 % de l'emploi territorial fin 2011.

Les effectifs des établissements publics locaux ont augmenté de 5,3 % en moyenne par an entre 2000 et 2011. Sur la dernière année, leur progression est de 2,7 %, tandis que l'ensemble de la FPT progresse de 1,1 %. La plus forte progression concerne les établissements intercommunaux dont les effectifs ont été multipliés par 2,5 en onze ans et progressent de 4,8 % au cours de la dernière année⁹. Cette dynamique résulte en grande partie de celle des EPCI à fiscalité propre (+ 5,6 % en 2011). La baisse des effectifs dans les autres Épa locaux s'explique pour l'essentiel par la disparition progressive des OPHLM qui sont remplacés à terme par les Offices publics de l'habitat (OPH).

9 Les évolutions récentes concernant les effectifs des communes et ceux des établissements publics communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution, compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements éventuels) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

1 L'emploi public

La hausse des effectifs de la fonction publique hospitalière est plus marquée en 2011 (+ 1,7 %)

Les personnels des hôpitaux publics, des établissements autonomes d'hébergement pour personnes âgées et des établissements sociaux et médico-sociaux représentent, hors bénéficiaires de contrats aidés, 1 129 400 personnes fin 2011 : 90 % travaillent dans les hôpitaux – incluant désormais les syndicats inter-hospitaliers –, 7 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et 3 % dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Pour mémoire, 15 800 bénéficiaires de contrats aidés sont employés dans la FPH fin 2011 (19 900 fin 2010). Depuis 2000, les effectifs de la FPH ont augmenté, hors bénéficiaires de contrats aidés, de 1,8 % en moyenne annuelle. En 2011, les effectifs de la FPH augmentent globalement de 1,7 %, après + 1,3 % en 2010.

Dans les hôpitaux, le personnel non médical enregistre une hausse de ses effectifs de 1,5 %, et le nombre de médecins – qui pèsent pour 9 % des effectifs totaux – augmente de 2,0 %. Dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les effectifs augmentent de + 4,5 % fin 2011 alors que dans les autres établissements médico-sociaux, ils baissent de - 0,9 %.

Figure V 1.1-12: Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2000 et 2011 en France (métropole + DOM).

| | 2000 | 2010 | 2011 | 2000-2011 | 2010-2011 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---|--------------------------------|
| | Effectifs physiques | Effectifs physiques | Effectifs physiques | Évolution annuelle moyenne des effectifs (en %) | Évolution des effectifs (en %) |
| Total hôpitaux | 855 325 | 1 004 684 | 1 020 554 | 1,6 | 1,6 |
| <i>Médecins</i> | 90 613 | 104 389 | 106 489 | 1,5 | 2,0 |
| <i>Personnel non médical</i> | 764 712 | 900 295 | 914 065 | 1,6 | 1,5 |
| Établissements d'hébergements pour personnes âgées | 48 958 | 72 966 | 76 266 | 4,1 | 4,5 |
| Autres établissements médico-sociaux | 26 438 | 32 904 | 32 618 | 1,9 | -0,9 |
| Total fonction publique hospitalière | 930 721 | 1 110 554 | 1 129 438 | 1,8 | 1,7 |

Source : enquête SAE, Drees ; DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Encadré 4 : Le champ des hôpitaux publics couvert par SIASP

Dans la FPH, des agents des établissements médico-sociaux peuvent être rattachés à un centre hospitalier n'ayant rempli qu'une seule déclaration annuelle de données sociales pour l'ensemble de ses établissements. Dans ce cas, ces agents sont comptabilisés dans les effectifs des hôpitaux publics. Par conséquent, les statistiques d'emploi publiées dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique pour les hôpitaux publics correspondent à un périmètre plus large que la Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE) qui se restreint aux seuls personnels de l'activité sanitaire – hors internes et bénéficiaires de contrats aidés.

L'évolution des effectifs en ETP mesurée par la SAE sur son champ est en légère baisse (-0,3 %) en 2011. Tandis que sur le champ global des hôpitaux publics mesuré par SIASP, les effectifs en ETP sont en hausse (+1,0 %) du fait notamment d'une évolution dynamique du personnel des établissements médico-sociaux des centres hospitaliers.

Le taux d'administration s'établit à 77 agents publics (civils et militaires) pour 1 000 habitants fin 2011

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie 77 agents publics (civils + militaires) pour 1 000 habitants au 31 décembre 2011 sur le territoire national (métropole + DOM). La présence des agents publics (civils + militaires) est la plus importante (86 agents publics pour 1 000 habitants fin 2011) dans l'ensemble constitué par les quatre régions d'outre-mer ainsi qu'en Île-de-France. La province comptabilise quant à elle 74 agents publics pour 1 000 habitants) (figure V 1.1-14).

La situation de l'Île-de-France est singulière. Les trois fonctions publiques y emploient 1 086 440 agents fin 2011, soit un emploi public sur cinq en France. Un peu moins d'un tiers de ces emplois se situe à Paris. La moitié des agents publics franciliens relève de la fonction publique de l'État, un tiers de la fonction publique territoriale et un agent sur six de la fonction publique hospitalière.

La concentration des agents est particulièrement élevée à Paris par rapport au reste de la région Île-de-France. La capitale rassemble 146 agents publics pour 1 000 habitants au 31 décembre 2011. Ce phénomène s'observe dans chacune des trois fonctions publiques, y compris dans l'hospitalière où l'attractivité de la région est portée par Paris et non pas par l'ensemble de la région : 24 agents hospitaliers pour 1 000 habitants à Paris contre 14 sur l'ensemble de l'Île-de-France et 17 en province.

Plus généralement, le poids de l'emploi public en Île-de-France résulte pour l'essentiel de la concentration des effectifs de la fonction publique de l'État : 44 agents pour 1 000 habitants, contre 33 agents pour 1 000 habitants en province. La concentration des effectifs de la fonction publique de l'État en Île-de-France est en partie liée à la présence massive des agents civils des administrations centrales de l'État et des services déconcentrés de l'État. La région capitale regroupe ainsi 91 % des agents civils des administrations centrales et 23 % de ceux des services déconcentrés (voir infra). La concentration est moins forte dans la FPT puisque l'écart entre l'Île-de-France et la province est voisin de trois points seulement : 28 agents pour 1 000 habitants, contre 25 agents pour 1 000 habitants.

1 L'emploi public

Figure V 1.1-13 : Taux d'administration (en équivalents temps plein) Île-de-France/province/DOM⁽¹⁾ dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France
(en %.)

| Part | Fonction publique d'État | Fonction publique territoriale | Fonction publique hospitalière | Total trois fonctions publiques |
|--|--------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| province | 32,8 | 24,9 | 16,6 | 74,3 |
| Île-de-France | 44,5 | 27,6 | 13,9 | 86,0 |
| dont Paris | 91,7 | 30,8 | 24,0 | 146,4 |
| dont autres départements d'Île-de-France | 33,4 | 26,9 | 11,6 | 71,8 |
| France métropolitaine | 35,0 | 25,4 | 16,1 | 76,5 |
| DOM | 39,4 | 33,4 | 13,6 | 86,4 |
| Guadeloupe | 36,4 | 33,8 | 15,4 | 85,6 |
| Martinique | 35,6 | 36,6 | 20,9 | 93,2 |
| Guyane | 41,3 | 30,0 | 11,1 | 82,4 |
| La Réunion | 33,9 | 32,6 | 10,0 | 76,5 |
| France entière ⁽¹⁾ | 35,1 | 25,6 | 16,0 | 76,8 |

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration : nombre d'agents (civils + militaires) de la fonction publique (converti en équivalents temps plein), hors bénéficiaires de contrats aidés, pour 1 000 habitants.

(1) Comprend la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et La Réunion.

Des disparités en province et dans les DOM

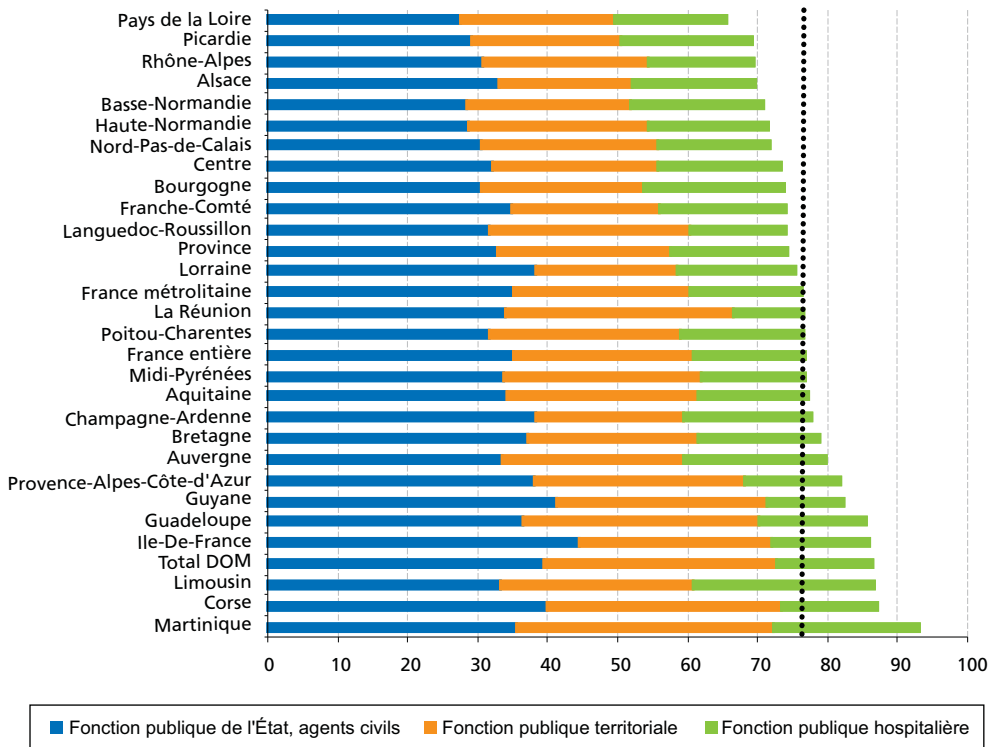
Les régions où l'emploi public est globalement le plus présent sont celles où au moins deux des trois versants de la fonction publique sont eux-mêmes très présents (figure V 1.1-15). Il faut noter d'abord les cas particuliers de trois régions d'outre-mer sur quatre (Guadeloupe, Martinique et Guyane) qui font partie des sept régions françaises (dont l'Île-de-France) pour lesquelles les taux d'administration (en équivalents temps plein) hors bénéficiaires de contrats aidés sont les plus élevés. Les taux d'administration dans ces trois régions d'outre-mer s'établissent à 93 % en Martinique, 86 % en Guadeloupe et 82 % en Guyane (contre 77 % en France métropolitaine).

Dans les quatre régions d'outre-mer où la population est plus jeune qu'en métropole (près d'un habitant sur trois est âgé de moins de 20 ans contre un sur quatre en métropole) et le chômage trois fois plus important, la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État sont davantage présentes qu'en métropole. À noter cependant que le taux d'administration à La Réunion s'établit au même niveau qu'en métropole : 76 agents publics pour 1 000 habitants.

Dans chacun des DOM, la FPT et la FPE regroupent chacune plus de 30 agents pour 1 000 habitants. En particulier, la présence des enseignants y est plus importante qu'en métropole : ils représentent en moyenne 48 % des agents de la FPE contre 40 % sur l'ensemble du territoire national. En revanche, à l'exception de la Martinique qui compte 21 agents hospitaliers pour 1 000 habitants, la fonction publique hospitalière est moins présente dans les DOM.

Figure V.1-14 : Taux d'administration (en équivalents temps plein) par région et fonction publique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

[en %.]



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration : nombre d'agents (civils + militaires) de la fonction publique (converti en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants.

La ligne verticale en pointillés gras correspond au taux d'administration trois fonctions publiques en France entière, soit 76,8 agents publics (civils + militaires) pour 1 000 habitants.

En province, la Corse, le Limousin et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) affichent un taux d'administration global supérieur à la moyenne nationale. La Corse et la région PACA sont deux des régions où les effets de la présence importante d'une fonction publique de l'État et d'une fonction publique territoriale se cumulent. Dans le Limousin, l'importance de la présence de la fonction publique hospitalière, associée à une FPE assez forte, tire les taux d'administration globaux vers le haut.

La Corse est la première région de la métropole en nombre d'agents territoriaux pour mille habitants : 33 %, contre 25 % pour l'ensemble de la métropole. Elle est suivie par les régions PACA (30 %), Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon et Limousin (28 % dans chacune des régions). C'est au nord-est de la France que la présence de la fonction publique territoriale est la plus faible : 19 agents pour 1 000 habitants en Alsace, 20 en Lorraine, 21 en Franche-Comté, en Champagne-Ardenne, et en Picardie. Les Pays de la Loire comptent également peu d'agents territoriaux (22 agents pour mille habitants).

1 L'emploi public

À l'inverse, la fonction publique hospitalière est moins présente au sud qu'au nord. C'est dans le Languedoc-Roussillon, la région PACA, la Corse que le taux d'administration hospitalière est le plus faible : 14 agents hospitaliers pour mille habitants. En Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes, on compte 15 agents hospitaliers pour mille habitants et 16 agents pour mille dans le Nord-Pas-de-Calais et l'Aquitaine. Dans ces régions, l'offre de soins est plutôt fournie par des établissements du secteur privé. Les autres régions de France sont relativement mieux pourvues en agents publics hospitaliers. Le Limousin, avec 26 agents publics pour mille habitants, est la région française la mieux dotée en agents de la FPH. L'Île-de-France constitue un cas spécifique avec un faible taux d'administration en FPH (14%), proche de celui des régions du sud.

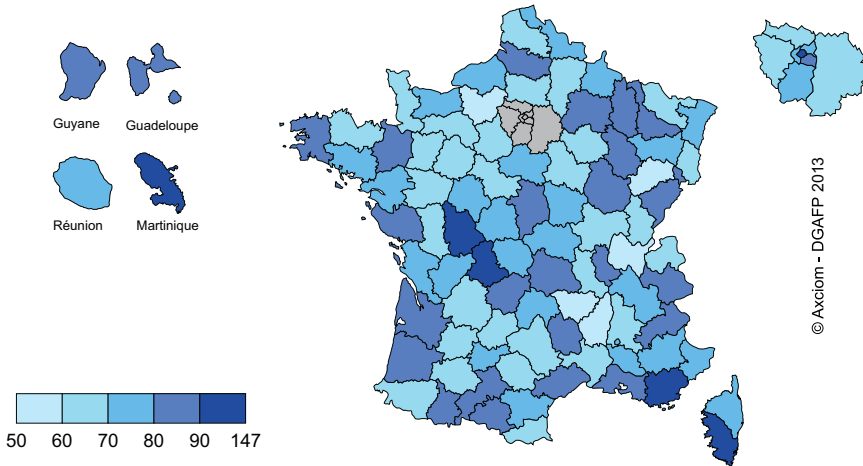
En France continentale, la localisation des agents de l'État s'inscrit, quant à elle, le long d'une ligne nord-est/sud-ouest correspondant aux régions de la France métropolitaine où la densité de population est la plus faible. Les régions de la France continentale les plus dotées en agents de l'État sont en effet – outre l'Île-de-France qui constitue un cas tout à fait spécifique – la Lorraine, le Limousin, la Champagne-Ardenne, l'Auvergne, l'Aquitaine, le Midi-Pyrénées, la Franche-Comté et l'Alsace (entre 33 et 38 agents de l'État pour mille habitants), ainsi que la Provence-Alpes-Côte d'Azur (38 %), qui fait figure d'exception.

L'analyse par département montre que la Vendée et l'Ardèche sont les deux départements qui comptent le moins d'agents de l'État par habitant (respectivement 19 % et 21 %), soit un peu plus de la moitié du taux d'administration moyen de la FPE en France métropolitaine. Suivent ensuite la Mayenne et le Lot et avec 22 agents de l'État pour 1 000 habitants. À l'inverse, en dehors de Paris et des deux départements corses qui constituent des cas particuliers identifiés précédemment, le Var, la Haute-Marne, le Finistère, le Territoire de Belfort, la Meuse et la Meurthe-et-Moselle sont les départements les mieux dotés en agents de la FPE : 53 agents publics pour 1 000 habitants pour le premier département, et pour les suivants le nombre d'agents de l'État pour mille habitants est compris entre 44 et 48.

La densité de population, associée au caractère rural et au relief géographique parfois défavorable aux réseaux de transports, joue un rôle primordial dans le maillage du territoire par l'emploi public. La Corse, région montagneuse dont la densité de population est la plus faible de France, ajoute sa situation d'insularité à toutes ces caractéristiques et constitue, après l'Île-de-France, la région de France la mieux pourvue en agents de la FPE (40 agents pour 1 000 habitants pour l'ensemble de la région).

Figure V 1.1-15 : Taux d'administration trois fonctions publiques, par département au 31 décembre 2011 (métropole + DOM)

[en %.]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : 3 FP, hors bénéficiaires de contrats aidés. Emplois principaux. métropole + DOM.

Taux d'administration : nombre d'agents (civils + militaires) de la fonction publique (converti en équivalents temps plein), hors bénéficiaires de contrats aidés, pour 1 000 habitants.

Taux d'administration France entière = 76,8 %; France métropolitaine = 76,5 %

Dans les ministères civils, plus d'un agent sur deux travaille dans un service déconcentré

Au 31 décembre 2011, parmi les 1,418 millions agents civils des ministères civils (hors Défense) localisés en France métropolitaine, 60 % exercent leurs fonctions dans les services déconcentrés de l'État (rectorats, préfetures, directions régionales des ministères, directions départementales interministérielles, etc.) et 4 % dans les administrations centrales, incluant notamment les directions générales des ministères.

Les établissements publics locaux d'enseignement (EPL), qui comprennent les établissements du second degré sous-tutelle du ministère de l'Éducation nationale et les lycées agricoles regroupent, quant à eux, 454 300 agents soit 33 % des agents des ministères civils. Par ailleurs, les personnels enseignants des écoles maternelles et élémentaires sont pour leur part comptabilisés avec les effectifs des services déconcentrés.

Les autres personnels rémunérés par les ministères civils exercent leurs fonctions au sein des établissements publics administratifs (2 %), essentiellement dans les universités ou les agences régionales de santé, et de manière marginale au sein des services à compétence nationale (1 %), qui comprennent par exemple les musées nationaux ou le service des retraites de l'État.

Plus les effectifs des ministères sont faibles, et plus la part des agents en administration centrale y est élevée

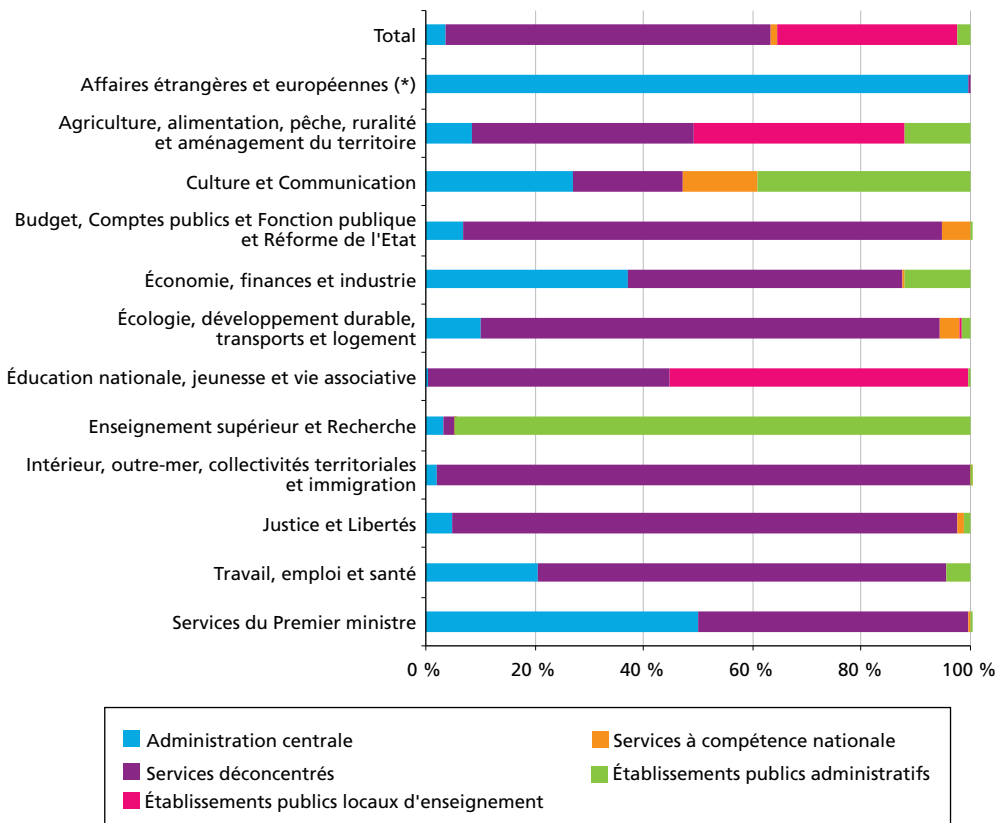
En France métropolitaine, la part des agents exerçant dans une administration centrale varie selon les ministères. Ainsi, fin 2011, sur ce périmètre, la totalité des agents du ministère des Affaires étrangères et un agent sur deux des Services du Premier ministre exercent leurs fonctions dans une administration centrale. À noter que ces deux ministères réunis représentent moins de 1 % de l'ensemble des agents civils des ministères.

1 L'emploi public

En revanche, c'est dans les ministères de l'enseignement – qui regroupent 61 % de l'ensemble des effectifs civils des ministères hors Défense (829 700 agents fin 2011) – que la part des effectifs en administration centrale est la plus faible (moins de 1%). Les effectifs de ces ministères comprennent ceux de l'Éducation nationale (808 900) et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (20 800). Les agents de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont en effet majoritairement en fonction dans les Épa (95 %), notamment dans les universités, tandis que les agents du ministère de l'Éducation nationale se répartissent entre les établissements publics locaux d'enseignement (55 %) et les services déconcentrés de l'État (45 %).

Figure V.1-16 : Répartition des agents rémunérés sur le budget des ministères civils selon le type de service d'affectation au 31 décembre 2011 en France métropolitaine

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

Champ : Agents civils rémunérés par des ministères civils (Hors Épa, hors Défense). Emplois principaux, tous statuts, hors bénéficiaires de contrats aidés, enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et hors militaires. France métropolitaine.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des Services du Premier ministre.

(*) Les effectifs du ministère des Affaires étrangères et européennes localisés à l'étranger ne sont pas pris en compte.

Les bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique

Au 31 décembre 2011, en France (métropole + DOM), on comptabilise 134 500 bénéficiaires de contrats aidés dans les trois versants de la fonction publique, soit quasiment la moitié de la population globale des bénéficiaires de contrats aidés tous secteurs confondus. Un contrat aidé est un contrat de travail dérogeant au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation : il relève du Code du travail et du régime général de protection sociale.

Les contrats aidés s'inscrivent dans la politique gouvernementale de soutien à l'emploi : leurs variations sont par nature dépendantes de la conjoncture économique et résultent de mesures de politique de l'emploi qui ne relèvent pas directement de la gestion de l'emploi public. Les bénéficiaires de contrats aidés peuvent être concernés par les politiques de gestion des ressources humaines des employeurs publics.

Évolutions contrastées des effectifs de contrats aidés en 2011 selon les versants de la fonction publique

Fin 2011, les bénéficiaires de contrats aidés employés dans la fonction publique se répartissent comme suit : 50,2 % dans la FPE concentrés essentiellement dans les EPLE rattachés aux ministères de l'enseignement ; 38,1 % dans la FPT avec les deux-tiers des effectifs employés dans le secteur communal ; 11,7 % dans la FPH en grande partie employés dans les hôpitaux publics.

Au total, sur les trois versants de la fonction publique, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés baisse de 5,7 % entre fin 2010 et fin 2011. Alors qu'il augmente dans la FPE (+ 17 %), le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue très nettement dans la FPT et la FPH (- 21 % pour chacun des versants). Ces fortes baisses interviennent début 2011 dans un contexte de reprise de l'emploi et font suite à la réduction des enveloppes consacrées à cette politique de soutien à l'emploi. Dans la FPE, une attention particulière est portée fin 2010 à certains secteurs, avec notamment les renouvellements d'emplois de vie scolaire, qui entraînent la hausse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés à l'Éducation nationale.

Figure V 1.1-17 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique fin 2010 et fin 2011

[en milliers]

| | | Fin 2010 | Fin 2011 | Évolution sur un an (%) |
|--------------------------------|---|--------------|--------------|-------------------------|
| Fonction publique de l'État | Ministères | 2,0 | 3,1 | |
| | Épa de la FPE | 55,6 | 64,4 | |
| | Total | 57,6 | 67,5 | 17,2 |
| Fonction publique territoriale | Communes | 43,5 | 33,2 | |
| | Départements | 5,0 | 4,9 | |
| | Régions | 0,2 | 0,5 | |
| | Total collectivités territoriales | 48,7 | 38,6 | |
| | Établissements communaux | 6,4 | 5,7 | |
| | Établissements intercommunaux | 9,7 | 6,8 | |
| | Établissements départementaux | 0,2 | 0,1 | |
| | Autres Épa locaux | 0,1 | 0,1 | |
| | Total Épa | 16,4 | 12,6 | |
| Total | 65,1 | 51,2 | -21,4 | |
| Fonction publique hospitalière | Hopitaux | 14,2 | 10,8 | |
| | Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 5,0 | 4,3 | |
| | Autres établissements médico-sociaux | 0,7 | 0,7 | |
| | Total FPH | 19,9 | 15,8 | -20,7 |
| Ensemble 3 FP | Total | 142,6 | 134,5 | -5,7 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

1 L'emploi public

Le recours aux contrats aidés est très variable selon les départements

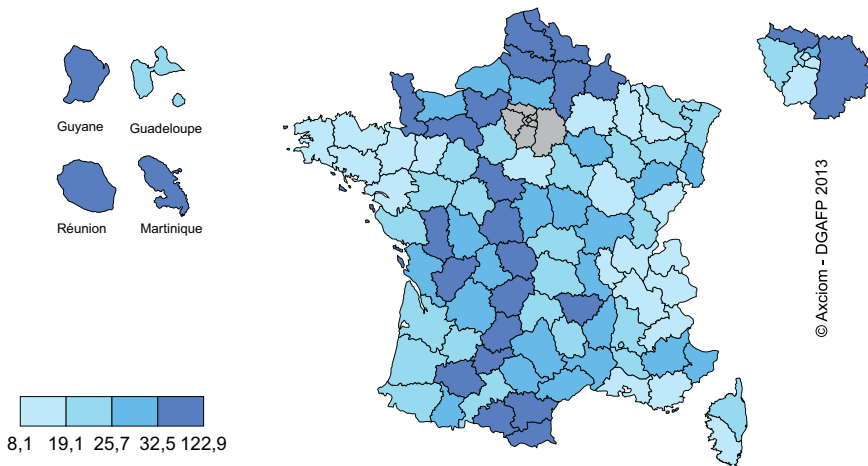
Compte tenu des disparités observées au niveau local, il importe de compléter l'approche usuelle de l'emploi public en observant, au niveau départemental, le rapport entre le nombre de bénéficiaires de contrats aidés et le nombre d'agents publics (civils + militaires, hors bénéficiaires de contrats aidés) tels que comptabilisés par la DGAFP.

Fin 2011, à l'exception de la Guadeloupe (26 %), le nombre de bénéficiaires de contrats aidés pour mille agents publics est supérieur à la moyenne nationale (25 %) dans chacun des trois autres départements d'outre-mer. Il s'établit à 58 % à la Martinique, à 80 % en Guyane et à 123 % à la Réunion.

Les départements d'Île-de-France présentent une certaine homogénéité en termes de nombre de bénéficiaires de contrats aidés pour mille agents publics. À l'exception des départements de Seine-et-Marne et du Val-d'Oise mieux dotés en termes de bénéficiaires de contrats aidés pour mille agents publics (respectivement 35 % et 33 %), les autres départements affichent un ratio compris entre 13 % et 21 %.

Les départements du nord, centre et sud de la France présentent des ratios plus élevés que la moyenne nationale. Situés dans des régions à fort taux de chômage, les départements de l'Aisne (61 %) et du Pas-de-Calais (50 %) sont les deux départements du nord présentant le nombre de bénéficiaires de contrats aidés pour mille agents publics le plus élevé. Dans les départements des régions Bretagne et Pays de la Loire, le recours aux contrats aidés est moindre qu'au niveau national. Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés pour mille agents publics ne dépasse pas 10 %.

Figure V.1-18 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés rapporté au nombre d'agents publics (civils + militaires, hors bénéficiaires de contrat aidés) par département au 31 décembre 2011 (métropole + DOM).
[en %.]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : 3 FP. Emplois principaux. métropole + DOM.

Ratio : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés rapporté au nombre d'agents publics (civils + militaires, hors bénéficiaires de contrat aidés) par département au 31 décembre 2011 (métropole + DOM).

Bibliographie

- AMINE, M. et DEVRIENDT, N. (2010), CNFPT, « Les personnels des régions et des départements au lendemain de l'acte II de la décentralisation », Vue 1.2-2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010*, DGAFP, La Documentation française
- BAHU M., « Les contrats d'aide à l'emploi en 2011 : des entrées en baisse, mais des contrats plus ciblés sur les publics en difficulté », *Dares Analyses* n°088, novembre 2012
- BARADJI, E., DOROTHEE, O. et HAMA, S. (2012), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2010 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2011-2012, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- BARADJI, E., HAMA, S et SCHREIBER, A. (2011), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2009 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- BARADJI, E., HAMA, S et SCHREIBER, A. (2011), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2009 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- BRENOT-OULDALI, A. (2010), « L'emploi public dans l'emploi total », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2009-2010*, DGAFP, La Documentation française.
- BESSON, L. (2013), « L'emploi territorial en 2011 : stabilisation des effectifs globaux et moindre recours aux contrats aidés », DGCL, *Bulletin d'information statistique* de la DGCL, n°96, juillet
- BESSON, L. (2012), « La croissance des effectifs dans la fonction publique territoriale ralentit depuis 2008 », DGCL, *Bulletin d'information statistique* de la DGCL, n°89, juillet
- DOROTHEE, O. et HAMA, S. (2013), « État : localisation par région et par service », *Stats rapides*, DGAFP, juin - DOROTHEE, O., HAMA, S., KEROUANTON, M.-H. et Morel-Mottet, Q. (2012), « La localisation des agents de l'État sur le territoire métropolitain entre fin 2006 et fin 2009 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2011-2012, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- ERNST, E et DOROTHEE, O. (2013), « L'emploi dans la fonction publique en 2011 », *Insee première*, n°1460, juillet
- POTTIER, Ph. (2008), « L'emploi territorial progresse fortement dans les intercommunalités », *Insee Île-de-France à la page*, n° 295.
- « Les compétences transférées dans les finances des départements et des régions : retour sur la décentralisation » (2010), DGCL, *BIS* n° 72, juin
- « Le panorama des établissements de santé, édition 2011 », Drees, *Études et statistiques*.
- Observatoire national de la démographie des professions de santé (ONDPS) (2010), *rapport 2010-2011*, La Documentation française.
- Pôle Fonction Publique, Insee Bretagne (2010), « L'emploi dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2006, 2007 et 2008 », *Insee Résultat*, n° 108 Société.

1.2 Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011

Olivier Dorothée
Pauline Le Falher
Mélinée Treppoz
DGAFP¹

Chiffres clés

61 % des agents de la fonction publique sont des femmes fin 2011 (contre 44 % parmi les salariés du privé) :

- 77 % dans la FPH
- 61 % dans la FPT
- 54 % dans la FPE

Les agents de la fonction publique sont en moyenne âgés de 42 ans contre 40 ans dans le privé.

16,8 % d'agents non titulaires dans la fonction publique fin 2011 :

- 19,7 % dans la FPT
- 17,2 % dans la FPH
- 14,5 % dans la FPE

Au 31 décembre 2011, 5,359 millions d'agents (hors bénéficiaires de contrats aidés) travaillent dans la fonction publique sur le territoire national (métropole + DOM). Il s'agit d'une population plus âgée et plus féminisée que celle du secteur privé. Ils sont âgés en moyenne de 42 ans, soit deux ans de plus que les salariés du privé. La fonction publique emploie 61 % de femmes contre 44 % dans le privé.

Les caractéristiques des agents de la fonction publique présentent toutefois certaines spécificités selon les versants. La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes contre 61 % dans la FPT et 54 % dans la FPE. La FPT se distingue des deux autres versants par la proportion nettement supérieure des 50 ans et plus qu'elle emploie relativement aux agents de moins de 30 ans. On compte 3 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans dans la FPT, alors que, dans les deux autres versants il y a moins de deux agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans. La FPE se différencie quant à elle par un niveau de qualification plus élevé de ses agents : 53 % relèvent de la catégorie A contre 29 % dans la FPH et 9 % dans la FPT.

L'analyse des caractéristiques statutaires des agents s'appuie désormais sur une nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique. Dans les trois versants considérés globalement, la part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % des effectifs entre fin 2000 et fin 2011. En onze ans, le nombre de non-titulaires a augmenté en moyenne de 2,5 % par an, l'ensemble des agents connaissant pour sa part une progression annuelle moyenne de 0,9 %.

Certains statuts influencent par ailleurs fortement la répartition par genre et par âge (des hommes militaires dans la FPE, des femmes assistantes maternelles et familiales dans la FPT, davantage de jeunes parmi les non-titulaires, etc.), de même que les domaines d'attribution et les filières s'avèrent déterminants : plus de femmes aux ministères du Travail et à l'Éducation nationale, moins à la Défense et à l'Intérieur ; une part de femmes prépondérante dans les filières sociale et médico-sociale de la FPT et soignante et administrative dans la FPH. Enfin, si les femmes qui occupent des emplois d'encadrement supérieur et de direction restent minoritaires, elles sont presque systématiquement plus jeunes en moyenne que les hommes.

¹ Département des études et des statistiques.

1 L'emploi public

Plus de femmes dans la fonction publique que dans le secteur privé

Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités sociodémographiques par rapport aux salariés du privé. La proportion de femmes, largement majoritaires dans l'ensemble de la fonction publique, en constitue une. Au 31 décembre 2011, on compte 61 % de femmes dans la fonction publique, contre 44 % parmi les salariés du secteur privé. La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes, proportion qui atteint 87 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées. Cette part s'élève à 61 % dans la fonction publique territoriale et varie selon le type de collectivité, dans le contexte particulier de développement des structures intercommunales. Ainsi, les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux et plus des deux tiers d'entre eux dans les départements. Inversement, elles ne constituent qu'un quart des effectifs des établissements départementaux et la moitié dans les structures intercommunales. Dans la FPT, la part des femmes varie également selon la taille des communes. Elle s'établit à 57 % dans les communes de moins de 2 000 habitants et culmine à 64 % dans les communes de plus de 50 000 habitants. Enfin, avec 54 % de femmes, la fonction publique de l'État est la moins féminisée : les femmes sont davantage présentes dans les Épa que dans les ministères.

Une fonction publique plus âgée surtout dans la territoriale

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (42 ans contre 40 ans pour le privé). L'âge médian est également plus élevé dans la fonction publique (43 ans contre 41 ans pour le privé). Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 30 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique (voir figure V 1.2-2). On compte un agent de 50 ans ou plus, pour un agent de moins de 30 ans dans le privé alors que ce ratio est de 2 dans l'ensemble de la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements et départs à la retraite passés.

Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs, ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés. À la différence du privé, le principe même de la carrière conduit, dans la fonction publique, au maintien en emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figure V 1.2-1: Effectifs, part des femmes et âge des agents des trois fonctions publiques par type d'employeur au 31 décembre 2011

| | Effectifs (en milliers) | Part de femmes (en %) | Âge moyen (en années) | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|---|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|-----------|---------------------------------|-----------|-----------|--------------------------------|-----------|-----------|
| | | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| FPE | | | | | | | | | | | |
| Ministères | 1 965,9 | 53 | 41 | 43 | 42 | 17 | 12 | 15 | 26 | 30 | 28 |
| Épa | 432,8 | 56 | 41 | 41 | 41 | 22 | 21 | 21 | 29 | 27 | 28 |
| Total | 2 398,7 | 54 | 41 | 42 | 42 | 18 | 14 | 16 | 27 | 29 | 28 |
| FPT | | | | | | | | | | | |
| Communes | 1 012,7 | 60 | 44 | 44 | 44 | 12 | 12 | 12 | 35 | 34 | 34 |
| Départements | 292,5 | 68 | 45 | 46 | 46 | 7 | 7 | 7 | 39 | 40 | 40 |
| Régions | 80,0 | 58 | 46 | 46 | 46 | 6 | 6 | 6 | 37 | 37 | 37 |
| Total collectivités territoriales | 1 385,2 | 61 | 44 | 44 | 44 | 10 | 10 | 10 | 36 | 35 | 35 |
| Établissements communaux | 128,5 | 88 | 43 | 43 | 43 | 14 | 13 | 14 | 31 | 33 | 33 |
| Établissements intercommunaux | 245,4 | 51 | 43 | 42 | 42 | 13 | 15 | 14 | 30 | 26 | 28 |
| Établissement départementaux | 65,7 | 26 | 39 | 40 | 40 | 17 | 18 | 18 | 20 | 22 | 20 |
| Autres Épa locaux | 5,8 | 50 | 43 | 41 | 42 | 13 | 20 | 16 | 31 | 25 | 28 |
| Total Épa | 445,5 | 58 | 42 | 42 | 42 | 14 | 14 | 14 | 27 | 29 | 28 |
| Total | 1 830,7 | 61 | 44 | 44 | 44 | 11 | 11 | 11 | 33 | 34 | 34 |
| FPH | | | | | | | | | | | |
| Hopitaux | 1 020,6 | 77 | 43 | 41 | 41 | 16 | 21 | 20 | 34 | 26 | 28 |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 76,3 | 87 | 44 | 41 | 41 | 13 | 19 | 18 | 33 | 25 | 26 |
| Autres établissements médico-sociaux | 32,6 | 66 | 43 | 42 | 42 | 14 | 17 | 16 | 30 | 28 | 29 |
| Total | 1 129,4 | 77 | 43 | 41 | 41 | 15 | 20 | 19 | 34 | 26 | 28 |
| 3 FP | 5 358,8 | 61 | 42 | 42 | 42 | 15 | 15 | 15 | 30 | 30 | 30 |
| Privé | 16 165,0 | 44 | 40 | 40 | 40 | 23 | 22 | 23 | 24 | 25 | 24 |

Source : SIASP pour la fonction publique, Enquête emploi pour le secteur privé, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ 3 FP : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Champ privé : France métropolitaine. Hors stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

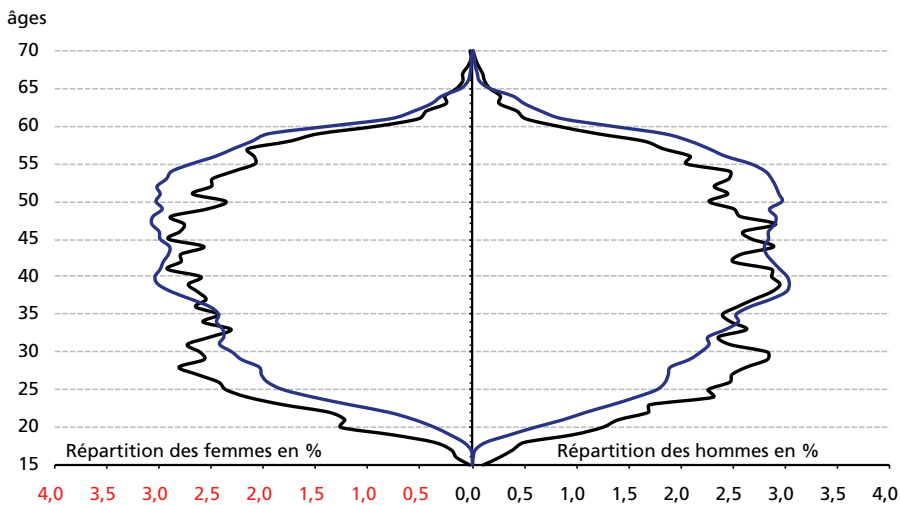
Il existe des différences notables entre les versants : les agents de la FPT sont les plus âgés (44 ans en moyenne), ceux de la FPH sont les plus jeunes (41 ans). L'âge moyen des agents de la FPE est de 42 ans. Les pyramides des âges par versant de la fonction publique font aussi état d'une certaine hétérogénéité entre versants. La part des 50 ans et plus est nettement supérieure dans la FPT (34 % des agents), notamment dans les départements et les régions où cette part s'élève respectivement à 40 % et 37 % des effectifs. C'est de ce fait dans ces collectivités que l'âge moyen des agents est le plus élevé (46 ans) : ce phénomène est en partie lié au transfert de personnels de l'État, eux-mêmes en moyenne plus âgés, vers la fonction publique territoriale, dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation.

1 L'emploi public

Plus généralement, les personnels des collectivités territoriales sont plus âgés que ceux employés dans les Épa locaux (44 ans en moyenne contre 42 ans). Seul un agent employé par la FPT sur dix a moins de 30 ans et les 50 ans et plus sont trois fois plus nombreux que les moins de 30 ans. Ce ratio s'élève à 1,5 dans la FPH et 1,8 dans la FPE, pour une part de 50 ans et plus de 28 % dans chacun de ces versants. La part des 55 ans et plus s'abaisse à 17 % dans la FPT, 15 % dans la FPE et 13 % dans la FPH, compte tenu de la possibilité offerte aux catégories actives de bénéficier d'un départ à la retraite dès 55, voire 50 ans, avant que la réforme de 2010 ne conduise au relèvement progressif de ces bornes d'âge de 2 ans (départ à 57 ou 52 ans)².

Dans la FPE, la répartition par âge varie selon le type d'employeur. Ainsi, les agents des Épa, en moyenne âgés de 41 ans, sont plus jeunes que ceux des ministères (42 ans), 21 % d'entre eux ont moins de 30 ans contre 15 % dans les ministères. On note également que les femmes sont un peu plus âgées que les hommes dans les ministères alors qu'il n'y a pas de différences entre hommes et femmes dans les Épa. Enfin, dans la FPH, les hommes sont plus âgés que les femmes quel que soit le type d'établissement (voir figure V 1.2-1).

Figure V 1.2-2 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique fin 2011



Source : Enquête emploi Insee, 4^{ème} trimestre 2011 pour le secteur privé, SIASP, Insee, pour les 3 FP, traitements DGAFP, département des études et des statistiques.

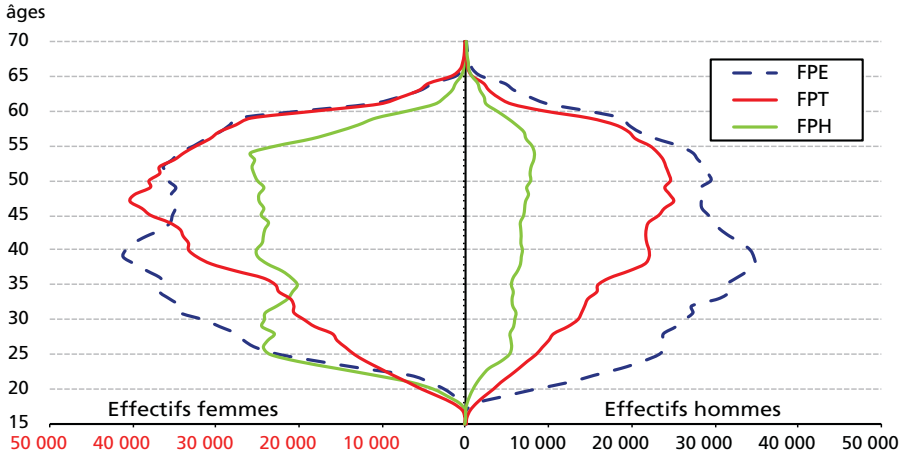
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Champ privé : France métropolitaine. Hors stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

² Dans les régimes de fonctionnaires, les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de « catégorie active » pouvaient partir à la retraite dès 55 ans, ou 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées ayant été progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

La notion de services actifs est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles ». Dans la FPE, sont entre autres concernés les personnels actifs de la Police nationale, les surveillants pénitentiaires et les instituteurs ; dans la FPT, ce sont par exemple les emplois des agents des réseaux souterrains des égouts, des sapeurs pompiers professionnels et des agents de salubrité et dans la FPH, ce sont essentiellement des personnels en contact avec les malades (infirmiers, personnels paramédicaux et hospitaliers, assistantes sociales). Voir l'encadré 1 de la vue 2.2 pour une estimation des effectifs concernés et les définitions et méthodes des fiches thématiques sur les retraites pour les bornes d'âges selon les emplois classés en catégories actives.

Figure V 1.2-3 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Certains statuts influencent fortement la répartition par sexe et la pyramide des âges

Certains statuts, qui permettent de distinguer des agents aux conditions d'emploi ou aux métiers spécifiques, font état de différences marquées entre hommes et femmes : les hommes sont beaucoup plus nombreux parmi les militaires (85 %) et les ouvriers d'État (87 %) dans la FPE. À l'inverse, les femmes sont surreprésentées parmi les assistants maternels et familiaux de la FPT (96 %). Parmi les médecins de la FPH, on compte moins de femmes (46 %) que d'hommes, alors que les femmes représentent 77 % de l'ensemble des effectifs de la FPH.

Des non-titulaires et des militaires plus jeunes parmi les agents de la FPE

Dans la FPE, les ouvriers d'État constituent la population la plus âgée (48 ans), la moitié d'entre eux ont 50 ans ou plus et 3 % d'entre eux ont moins de 30 ans (voir figure V 1.2-4). *A contrario*, les militaires et les non-titulaires sont les plus jeunes (34 et 38 ans en moyenne) avec une part des moins de 30 ans plus élevée (entre 30 % et 40 %). Certains militaires de par leur statut bénéficient de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt. Quant aux non-titulaires - qui constituent une population au turn-over élevé- leur proportion diminue progressivement avec l'âge. À titre d'illustration, seuls 32 % des non-titulaires présents en 2003 sont encore non-titulaires de l'État quatre ans après contre 55 % qui ont quitté l'État et 13 % qui sont devenus titulaires³.

Pour ce qui concerne les titulaires, plus de la moitié d'entre eux ont entre 30 et 49 ans. La part des moins de 30 ans parmi les titulaires est nettement plus faible que chez les non-titulaires (8 % contre 33 %). Parmi les militaires, 48 % des femmes ont moins de 30 ans, contre 37 % des hommes, ce qui semble illustrer une féminisation plus récente des corps concernés.

³ Voir Lapinte A. (2012), « La situation en 2007 des non-titulaires présents dans la fonction publique de l'État en 2003 », Dossier 1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et Chiffres, 2010-2011, DGAFP, La Documentation française.

1 L'emploi public

Des non-titulaires jeunes et des assistants maternels et familiaux âgés dans la FPT

Dans la FPT, les non-titulaires sont les plus jeunes avec un âge moyen de 39 ans contre 44 ans pour l'ensemble des agents et une proportion de non-titulaires de moins de 30 ans portée à 29 % contre 11 % pour l'ensemble des agents de moins de 30 ans dans la FPT.

Au contraire, les assistants maternels et familiaux sont les plus âgés : 51 ans en moyenne. Plus de la moitié d'entre eux ont 50 ans ou plus, et 10 % seulement ont moins de 40 ans (1 % a moins de 30 ans).

Des non-titulaires et des femmes médecins plus jeunes dans la FPH

Dans la FPH, les femmes représentent 50 % des médecins (y compris internes) alors qu'elles constituent 77 % des effectifs de l'ensemble de la FPH. Elles sont en moyenne plus jeunes que les hommes quel que soit leur statut (41 ans contre 43 pour les hommes), et plus encore parmi les médecins (39 ans contre 45 ans).

La structure par âge des médecins dépend toutefois fortement du genre. La part des moins de 30 ans est bien plus élevée chez les femmes (32 %) que chez les hommes (17 %), tandis que presque la moitié des hommes médecins ont 50 ans ou plus (42 % contre 24 % de femmes). Ce constat témoigne d'une féminisation plus récente de la profession des médecins dans la FPH.

Les non-titulaires constituent la catégorie la plus jeune de la FPH. Ils ont en moyenne 35 ans alors que les titulaires et les médecins ont en moyenne 43 et 42 ans. Les non-titulaires sont plus nombreux parmi les moins de 30 ans (43 % ont moins de 30 ans) puis leur proportion diminue fortement au fil des âges⁴.

⁴ Voir Dossier 1 « La diversité des statuts dans la fonction publique »

Figure V 1.2-4 : Répartition par genre et âge selon le statut dans les trois versants de la fonction publique fin 2011

| | Effectifs (en milliers) | Part de femmes (en %) | Âge moyen | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | | |
|--------------|--------------------------------------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------|-----------|-----------|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | |
| FPE | Titulaires | 1 551,8 | 59 | 44 | 44 | 44 | 7 | 9 | 8 | 34 | 32 | 33 |
| | Non-titulaires | 347,9 | 60 | 37 | 38 | 38 | 38 | 29 | 33 | 21 | 20 | 20 |
| | Militaires et militaires volontaires | 318,3 | 15 | 34 | 31 | 34 | 37 | 48 | 39 | 8 | 4 | 8 |
| | Autres catégories et statuts | 180,7 | 61 | 46 | 44 | 45 | 6 | 10 | 8 | 42 | 33 | 36 |
| | <i>dont maîtres du privé</i> | 141,0 | 74 | 45 | 43 | 44 | 7 | 10 | 9 | 35 | 31 | 32 |
| | <i>dont ouvriers d'État</i> | 37,5 | 13 | 48 | 49 | 48 | 3 | 2 | 3 | 49 | 55 | 50 |
| Total | 2 398,7 | 54 | 41 | 42 | 42 | 18 | 14 | 16 | 27 | 29 | 28 | |
| FPT | Titulaires* | 1 410,0 | 58 | 45 | 45 | 45 | 7 | 6 | 7 | 36 | 36 | 36 |
| | Non-titulaires | 359,8 | 67 | 39 | 39 | 39 | 29 | 29 | 29 | 23 | 22 | 22 |
| | Autres catégories et statuts | 60,8 | 88 | 32 | 48 | 46 | 62 | 9 | 16 | 22 | 54 | 50 |
| | <i>dont assistantes maternelles</i> | 50,4 | 96 | 52 | 51 | 51 | 0 | 1 | 1 | 67 | 59 | 59 |
| | Total | 1 830,7 | 61 | 44 | 44 | 44 | 11 | 11 | 11 | 33 | 34 | 34 |
| FPH | Titulaires | 824,8 | 81 | 44 | 42 | 43 | 9 | 14 | 13 | 36 | 29 | 30 |
| | Non-titulaires | 193,8 | 79 | 36 | 34 | 35 | 37 | 45 | 43 | 17 | 14 | 14 |
| | Autres catégories et statuts | 110,8 | 51 | 45 | 39 | 42 | 17 | 31 | 25 | 42 | 25 | 33 |
| | <i>dont médecins yc internes</i> | 107,5 | 50 | 45 | 39 | 42 | 17 | 32 | 25 | 42 | 24 | 33 |
| Total | 1 129,4 | 77 | 43 | 41 | 41 | 15 | 20 | 19 | 34 | 26 | 28 | |
| Total 3 FP | Titulaires | 3 786,6 | 63 | 45 | 44 | 44 | 7 | 9 | 9 | 35 | 33 | 33 |
| | Non-titulaires | 901,5 | 67 | 38 | 37 | 37 | 34 | 33 | 34 | 21 | 19 | 20 |
| | Militaire et militaires volontaires | 318,3 | 15 | 34 | 31 | 34 | 37 | 48 | 39 | 8 | 4 | 8 |
| | Autres catégories et statuts | 352,4 | 62 | 45 | 44 | 44 | 14 | 15 | 15 | 41 | 36 | 38 |
| | <i>dont maîtres du privé</i> | 141,0 | 74 | 45 | 43 | 44 | 7 | 10 | 9 | 35 | 31 | 32 |
| | <i>dont ouvriers d'État</i> | 37,5 | 13 | 48 | 49 | 48 | 3 | 2 | 3 | 49 | 55 | 50 |
| | <i>dont assistantes maternelles</i> | 50,4 | 96 | 52 | 51 | 51 | 0 | 1 | 1 | 67 | 59 | 59 |
| | <i>dont médecins yc internes</i> | 107,9 | 50 | 45 | 39 | 42 | 17 | 32 | 25 | 42 | 24 | 33 |
| | Total | 5 358,8 | 61 | 42 | 42 | 42 | 15 | 15 | 15 | 30 | 30 | 30 |

Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP, départements des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

* Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

La part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % dans l'ensemble de la fonction publique entre 2000 et 2011

À la suite des engagements pris dans le volet statistique du protocole d'accord de mars 2011 portant sur la « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique », des progrès ont été récemment réalisés en matière d'identification des statuts des individus dans les sources d'information statistique, sur la base de définitions harmonisées dans les trois versants de la fonction publique. Ces travaux ont permis de réviser les séries longues par rapport aux éditions précédentes et de décliner l'analyse statistique selon une nomenclature harmonisée sur les trois versants (voir Dossier 1 consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique).

1 L'emploi public

Dans les trois versants de la fonction publique considérés globalement, la part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % des effectifs entre fin 2000 et fin 2011. En onze ans, le nombre de non-titulaires a augmenté en moyenne de 2,5 % par an, l'ensemble des agents connaissant pour sa part une progression annuelle moyenne de 0,9 %.

Au cours de cette période, le nombre de non-titulaires dans la FPH s'est nettement accru (+ 4,3 % en moyenne par an), leur part dans l'emploi passant ainsi de 13,1 % en 2000 à 17,2 % en 2011. En hausse continue depuis 2000 (+ 2,7 % en moyenne par an), le nombre de non-titulaires de la FPT s'est stabilisé en 2008 et 2009 avant de diminuer en 2010 (-1,7 %) puis de repartir à la hausse en 2011 (+ 5,7 %) : ils représentent 19,7 % de l'emploi dans la FPT fin 2011. Enfin, dans la FPE, la part des non-titulaires a fortement progressé entre fin 2000 et fin 2011, passant de 11,7 % à 14,5 %, dans un contexte de réduction des effectifs globaux. Après le pic atteint en 2010, les effectifs de non-titulaires ont diminué de 5,8 % en 2011.

Figure V 1.2-5 : Évolution des salariés de la fonction publique par statut (*) entre fin 2000 et fin 2011

| | | 2000 ⁽¹⁾ | 2010 ⁽¹⁾ | 2011 | Évolution annuelle moyenne sur 2000/2011 (en %) |
|--------------------|---|---------------------|---------------------|------------------|---|
| FPE, y compris Épa | Titulaires | 1 749 261 | 1 581 958 | 1 551 763 | -1,1 |
| | Non-titulaires | 301 322 | 369 202 | 347 920 | 1,3 |
| | Militaires ⁽²⁾ | 316 228 | 322 276 | 318 292 | 0,1 |
| | Autres catégories et statuts ⁽³⁾ | 205 527 | 184 634 | 180 698 | -1,2 |
| | Total | 2 572 338 | 2 458 070 | 2 398 672 | -0,6 |
| | Part de non-titulaires (en %) | 11,7 | 15,0 | 14,5 | |
| FPT, y compris Épa | Titulaires ⁽⁴⁾ | 998 698 | 1 412 335 | 1 410 016 | 3,2 |
| | Non-titulaires | 267 036 | 340 303 | 359 836 | 2,7 |
| | Autres catégories et statuts ⁽³⁾ | 62 193 | 58 387 | 60 811 | -0,2 |
| | Total | 1 327 926 | 1 811 025 | 1 830 663 | 3,0 |
| | Part de non-titulaires (en %) | 20,1 | 18,8 | 19,7 | |
| FPH | Titulaires | 717 902 | 821 427 | 824 797 | 1,3 |
| | Non-titulaires | 121 483 | 180 142 | 193 793 | 4,3 |
| | Autres catégories et statuts ⁽³⁾ | 91 337 | 108 985 | 110 848 | 1,8 |
| | Total | 930 721 | 1 110 554 | 1 129 438 | 1,8 |
| | Part de non-titulaires (en %) | 13,1 | 16,2 | 17,2 | |
| FPE+FPT+FPH | Titulaires ⁽⁴⁾ | 3 465 861 | 3 815 720 | 3 786 576 | 0,8 |
| | Non-titulaires | 689 841 | 889 647 | 901 549 | 2,5 |
| | Militaires ⁽²⁾ | 316 228 | 322 276 | 318 292 | 0,1 |
| | Autres catégories et statuts ⁽³⁾ | 359 056 | 352 006 | 352 357 | -0,2 |
| | Total | 4 830 986 | 5 379 649 | 5 358 773 | 0,9 |
| | Part de non-titulaires (en %) | 14,3 | 16,5 | 16,8 | |

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (voir note 3 et Dossier 1 consacré à «La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent rapport annuel). Les séries longues ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (142 400) et d'un Épa de 8 000 agents.

(2) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004.

(3) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(4) Pour respecter le secret statistique, les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires dans la FPT.

Une structure par genre et âge également influencée par les domaines d'attribution et les filières

La FPE emploie 82 % de ses agents dans les ministères et 18 % dans les établissements publics administratifs (Épa). Compte tenu de la diversité et de la spécificité des métiers qu'offre chaque domaine et type de structure (ministères et Épa), la répartition par genre et âge n'est pas la même au sein même des ministères et des Épa, mais aussi pour un même domaine entre les ministères et les Épa.

La part des femmes varie selon les ministères et les Épa

Les ministères les plus féminisés sont ceux de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative (70 %) - où la majorité des enseignants sont des femmes (69 %) - et du Travail, emploi et santé (65 %) alors qu'elles sont en moyenne 53 % dans l'ensemble des ministères. À l'inverse, les ministères de la Défense et anciens combattants (composé essentiellement de militaires dont 85 % sont des hommes), de l'Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration (qui comprend entre autres la police où 74 % sont des hommes) et de l'Écologie, développement durable, transport et logement sont plus masculinisés. Cela s'explique par la spécificité des métiers proposés selon les ministères.

Les Épa sont légèrement plus féminisés que leurs ministères de tutelle (56 % de femmes dans les Épa contre 53 % dans les ministères). Les femmes sont surtout nombreuses dans les Épa sous tutelle des ministères de l'Économie, Finances et Industrie (71 %) et du Travail, Emploi et Santé (68 %). À l'inverse, les hommes sont plus nombreux dans les Épa sous tutelle du ministère de l'Écologie (61 %) (voir figure V 1.2-6).

Des ministères et Épa plus jeunes que d'autres

Les agents des ministères sont en moyenne légèrement plus âgés que ceux des Épa : 42 contre 41 ans. Cette situation est particulièrement prononcée pour les agents du ministère de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative. En effet, les Épa sous tutelle de ce ministère, comme par exemple les établissements d'enseignement du second degré (collèges, lycées) et le centre national d'enseignement à distance (Cned), emploient des agents qui ont en moyenne 10 ans de moins que ceux du ministère. Ces Épa ont les effectifs les plus jeunes avec 50 % de moins de 30 ans (contre 21 % dans l'ensemble des Épa). À l'inverse, les Épa rattachés au ministère du Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État (incluant notamment la Caisse des Dépôts et consignations) disposent des effectifs les plus âgés (48 ans).

Les ministères sont aussi marqués par une forte hétérogénéité en termes de répartition par âge. On recense parmi les ministères les plus jeunes, la Défense et anciens combattants (en moyenne 36 ans) où la part des moins de 30 ans est la plus élevée (34 % contre 15 % pour l'ensemble des ministères) et l'Intérieur (en moyenne 39 ans). Les ministères les plus âgés sont ceux du Travail, emploi et santé et de la Culture et communication (en moyenne 48 ans, et plus de la moitié de 50 ans et plus), puis les ministères économique et financier avec un âge moyen de 47 ans.

1 L'emploi public

Figure V 1.2-6 : Comparaison de la distribution des agents par genre et âge selon le domaine et le type de structure dans la FPE fin 2011

| | Part de femmes (en %) | | Âge moyen (en années) | | Part de moins de 30 ans (en %) | | Part de 50 ans et plus (en %) | |
|---|-----------------------|-----------|-----------------------|-----------|--------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|
| | Ministères | Épa | Ministères | Épa | Ministères | Épa | Ministères | Épa |
| Affaires étrangères et européennes | 49 | 66 | 45 | 41 | 9 | 15 | 39 | 24 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 56 | 60 | 46 | 41 | 6 | 20 | 39 | 24 |
| Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État | 59 | 62 | 47 | 48 | 5 | 6 | 48 | 55 |
| Économie, finances et industrie | 55 | 71 | 47 | 43 | 10 | 9 | 51 | 30 |
| Culture et communication | 52 | 53 | 48 | 43 | 4 | 15 | 50 | 29 |
| Défense et anciens combattants | 21 | 46 | 36 | 41 | 34 | 24 | 15 | 34 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 36 | 39 | 46 | 45 | 8 | 10 | 43 | 37 |
| Éducation nationale, jeunesse et vie associative | 70 | 66 | 43 | 33 | 11 | 50 | 29 | 11 |
| Enseignement supérieur et Recherche | 47 | 49 | 46 | 42 | 6 | 20 | 40 | 29 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 27 | 66 | 39 | 43 | 20 | 12 | 20 | 29 |
| Justice et libertés | 54 | 60 | 43 | 44 | 13 | 8 | 29 | 32 |
| Services du Premier ministre | 53 | 58 | 46 | 39 | 9 | 27 | 42 | 21 |
| Travail, emploi et santé | 65 | 68 | 48 | 44 | 5 | 11 | 52 | 38 |
| Total | 53 | 56 | 42 | 41 | 15 | 21 | 28 | 28 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Des filières très typées en fonction du genre dans la FPT

Dans la FPT, les agents travaillent principalement dans les filières technique (45 %) et administrative (22 %). Certaines filières sont plus féminisées que d'autres compte tenu de leur domaine d'intervention, avec en tête les filières sociale et médico-sociale (96 % de femmes contre 61 % en moyenne toutes filières confondues), administrative (82 %), médico-technique (74 %) et la filière animation (71 %). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (4 % de femmes seulement), sécurité (21 %) et sportive (28 %). Toutefois, la part de moins de 30 ans plus importante parmi les femmes que parmi les hommes dans les filières sportives, sécurité et incendie pourrait être le signe d'une féminisation à l'œuvre dans ces filières.

On trouve des filières plus jeunes dans l'animation (36 ans en moyenne) et l'incendie (39 ans en moyenne). Ces deux filières, où la condition physique joue un rôle important, concentrent les proportions de moins de 30 ans les plus élevées, respectivement 33 % et 17 % contre 11 % pour l'ensemble.

À l'inverse, la filière technique est la filière la plus âgée de la FPT avec un âge moyen de 45 ans et une proportion de 50 ans et plus portée à 37 % contre 34 % pour l'ensemble des agents.

Figure V 1.2-7 : Répartition par genre et âge selon les filières dans la fonction publique territoriale fin 2011

| | Effectifs (en milliers) | Part de femmes en % | Âge moyen (en années) | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|-----------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------|-----------|-----------|------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------------|-----------|-----------|
| | | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| FPT Administrative | 404,2 | 82 | 44 | 44 | 44 | 11 | 9 | 10 | 34 | 32 | 33 |
| Animation | 83,6 | 71 | 34 | 36 | 36 | 35 | 32 | 33 | 6 | 14 | 12 |
| Culturelle | 71,0 | 63 | 44 | 43 | 43 | 11 | 13 | 12 | 34 | 31 | 32 |
| Incendie et secours | 39,2 | 4 | 39 | 35 | 39 | 17 | 27 | 17 | 19 | 8 | 18 |
| Médico-sociale | 75,7 | 96 | 46 | 43 | 43 | 11 | 13 | 13 | 45 | 31 | 31 |
| Médico-technique | 2,3 | 74 | 42 | 41 | 41 | 12 | 11 | 12 | 26 | 24 | 24 |
| Sécurité-Police municipale | 20,7 | 21 | 43 | 39 | 43 | 7 | 14 | 9 | 29 | 16 | 26 |
| Sociale | 163,7 | 96 | 43 | 44 | 44 | 12 | 12 | 12 | 30 | 33 | 33 |
| Sportive | 18,9 | 28 | 43 | 40 | 42 | 12 | 18 | 14 | 31 | 20 | 28 |
| Technique | 823,1 | 41 | 45 | 45 | 45 | 9 | 8 | 9 | 36 | 38 | 37 |
| Hors filière ⁽¹⁾ | 99,5 | 80 | 43 | 47 | 46 | 21 | 10 | 12 | 37 | 48 | 46 |
| Indéterminée | 28,8 | 52 | 39 | 40 | 39 | 28 | 25 | 27 | 25 | 27 | 26 |
| Total | 1 830,7 | 61 | 44 | 44 | 44 | 11 | 11 | 11 | 33 | 34 | 34 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : dans la filière administrative : 11 % des hommes ont moins de 30 ans, 34 % des hommes ont 50 ans ou plus et 55 % des hommes ont entre 30 et 49 ans.

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les collaborateurs de cabinet, les agents bénéficiaires du PACTE. Cette année, les assistants maternels et familiaux sont également classés en hors filière. Dans la précédente édition du rapport annuel, les assistants maternels et familiaux étaient classés dans la filière «Indéterminée».

... comme dans la FPH

Les filières administrative et soignante sont les filières les plus féminisées de la FPH avec près de 9 femmes pour 10 agents. *A contrario*, la filière technique-ouvrière - qui regroupe 10 % des agents de la FPH (hors médecins et internes)- est la seule filière où les hommes sont plus nombreux que les femmes.

Dans la filière soignante - qui compte 69 % des agents de la FPH (hors médecins et internes)- on trouve relativement plus de jeunes (40 ans en moyenne) et la part des moins de 30 ans la plus élevée (21 % de moins de 30 ans). À l'inverse, les filières administrative et technique-ouvrière comptent le plus d'agents âgés de 50 ans et plus (35 % contre 27 % pour l'ensemble).

Les hommes sont plus âgés que les femmes quel que soit le type de filière. Cette situation est particulièrement prononcée dans les filières administrative (46 ans en moyenne pour les hommes contre 43 ans pour les femmes) et socio-éducative (44 ans contre 41 ans).

1 L'emploi public

Figure V.1.2-8 : Répartition des personnels non médicaux par genre et âge selon les filières dans la fonction publique hospitalière fin 2011

| | Effectifs (en milliers) | Part de femmes (en %) | Âge moyen (en années) | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|--------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------|-----------|------------------------------------|-----------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------|
| | | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Administrative | 112,1 | 89 | 46 | 43 | 44 | 11 | 12 | 12 | 45 | 34 | 35 |
| Méico-technique | 52,1 | 70 | 43 | 41 | 42 | 16 | 21 | 19 | 36 | 31 | 32 |
| Socio-éducative | 24,4 | 78 | 44 | 41 | 41 | 10 | 20 | 18 | 34 | 26 | 28 |
| FPH Soignante | 708,6 | 87 | 41 | 40 | 40 | 18 | 21 | 21 | 27 | 24 | 24 |
| Technique-ouvrière | 111,6 | 34 | 44 | 44 | 44 | 12 | 12 | 12 | 35 | 35 | 35 |
| Hors filière | 5,0 | 72 | 40 | 45 | 43 | 30 | 20 | 23 | 29 | 44 | 40 |
| Indeterminée | 8,1 | 54 | 40 | 40 | 40 | 21 | 25 | 23 | 25 | 27 | 26 |
| Total | 1 022,0 | 80 | 43 | 41 | 41 | 15 | 20 | 19 | 32 | 26 | 27 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts hors médecins et internes. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Des structures de qualification sensiblement différentes dans les trois fonctions publiques

Les catégories (ou niveaux) hiérarchiques⁵ de la fonction publique correspondent pour la catégorie A à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution.

Si dans les trois fonctions publiques réunies, près de trois agents sur dix appartiennent à la catégorie A, la part de cette catégorie est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2011, 53 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE (60 % hors militaires) contre 9 % dans la fonction publique territoriale et 29 % dans la fonction publique hospitalière, en y incluant les médecins. La catégorie A est prépondérante dans la fonction publique de l'État en raison du poids des enseignants. En effet, dans la FPE fin 2011, 98 % des enseignants sont de catégorie A contre 27 % des agents civils hors enseignants. Par rapport à 2000, la part des agents de catégorie A a progressé de 12 points dans ce versant. Cette évolution est en grande partie due au remplacement progressif du corps des instituteurs classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en A (voir encadré 1). La requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006 contribue, quant à elle, à la baisse du poids de la catégorie C sur la période étudiée.

La part des agents relevant de la catégorie A a aussi progressé dans la FPH, avec une augmentation de 16 points entre 2000 et 2011. La fonction publique hospitalière a fait l'objet d'importantes mesures de revalorisation au cours des dix dernières années qui ont conduit à requalifier des corps de catégorie B en catégorie A. Les décisions prises dans le cadre du protocole d'accord du 14 mars 2001 conduisent à la requalification en catégorie A de personnels ou de corps classés auparavant en B (notamment, les infirmiers spécialisés⁶). Un nouveau protocole a été signé le 2 février 2010 qui s'est traduit par l'introduction dans la loi du 5 juillet 2010 d'un droit d'option pour les infirmiers diplômés d'État, entre la conservation de la catégorie active et le maintien dans un corps de catégorie B ou l'intégration dans un corps de catégorie A. Au terme des 6 mois pendant lesquels les infirmiers pouvaient exercer leur droit d'option, 52 % des infirmiers ont été intégrés dans le corps des infirmiers de soins généraux classé en catégorie A. Le corps des infirmiers diplômés d'État, classé en catégorie B, a été mis en extinction.

5 La qualité de la catégorie hiérarchique doit encore faire l'objet d'améliorations dans la source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

6 Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

Cependant, les agents de la catégorie C restent plus nombreux dans la FPH et la FPT : plus de trois agents sur quatre dans la FPT et un agent sur deux dans la FPH. Dans les trois fonctions publiques réunies, près d'un agent sur deux appartient à la catégorie C.

Encadré 1 : Les principales requalifications statutaires et indiciaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique

- Le corps des professeurs des écoles est créé par la loi d'orientation sur l'éducation n°89-486 du 10 juillet 1989, avec la création des IUFM dès le 1^{er} septembre 1990 en remplacement des écoles de formation des maîtres qui formaient les instituteurs. Ces derniers ont eu, s'ils le souhaitaient, la possibilité de devenir professeurs des écoles par le biais d'un concours interne ou de promotions spécifiques puis du fait de l'ancienneté.
- Les corps actifs de la Police nationale – le corps d'encadrement et d'application, le corps de commandement et le corps de conception et de direction – ont connu une réforme profonde en 2004 et 2005 qui s'est traduite par la refonte complète des trois statuts particuliers concernés. Cette « réforme des corps et carrières » de la Police nationale comporte notamment le rehaussement des conditions de recrutement des gardiens de la paix et lieutenants de police qui s'accompagne d'une refonte de leur grille indiciaire. Ainsi, si l'on retient le niveau de recrutement pour le classement en catégorie hiérarchique comme cela est généralement le cas, le corps d'encadrement et d'application appartient à la catégorie B et le corps de commandement à la catégorie A.
- Les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire ont parallèlement connu une réforme statutaire et indiciaire. La grille du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, ainsi que celle du corps de commandement, ont été alignées sur celles des corps correspondants de la Police nationale. Cependant, contrairement à la Police nationale, le niveau de recrutement n'a pas été relevé et le concours externe reste ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau V (brevet des collèges) pour les surveillants, et aux titulaires d'un diplôme de niveau « bac+2 » pour les lieutenants pénitentiaires. Avec pour critère de classement le niveau de recrutement de l'agent, ces deux corps restent donc respectivement classés en catégories C et B.
- Le protocole d'accord du 2 février 2010 prévoit la mise en extinction progressive du corps des infirmiers diplômés d'État de catégorie statutaire B remplacé par le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés classé en catégorie A. À compter du 1^{er} décembre 2010, les nouveaux infirmiers sont directement recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. Les agents appartenant au corps des infirmiers diplômés d'État, en fonction au 1^{er} décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B soit pour l'intégration dans le corps des infirmiers de soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

1 L'emploi public

Figure V 1.2-9 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques en 2000 et 2011

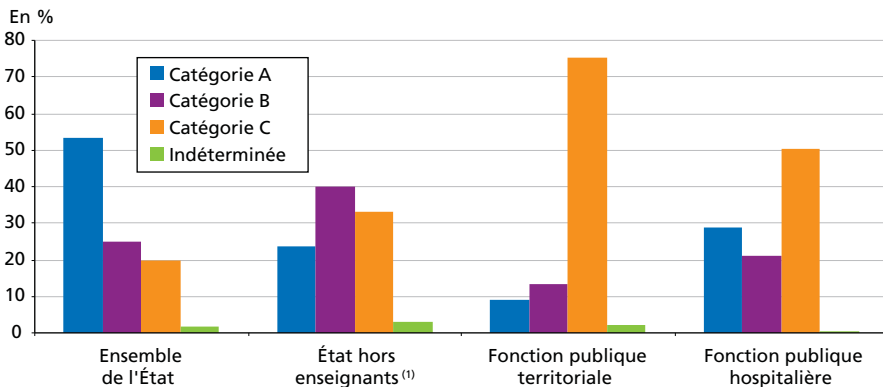
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Catégorie indéterminée | | Total | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|------------|--------------|--------------|
| | 2000 | 2011 | 2000 | 2011 | 2000 | 2011 | 2000 | 2011 | 2000 | 2011 |
| Fonction publique de l'État (ministères et Épa) | 41,7 | 53,4 | 26,4 | 24,9 | 31,0 | 19,9 | 0,9 | 1,8 | 100,0 | 100,0 |
| Agents civils | 46,1 | 59,6 | 21,2 | 20,5 | 31,7 | 17,8 | 1,0 | 2,1 | 100,0 | 100,0 |
| <i>dont enseignants⁽¹⁾</i> | <i>83,1</i> | <i>97,7</i> | <i>16,8</i> | <i>2,2</i> | <i>0,0</i> | <i>0,0</i> | <i>0,1</i> | <i>0,0</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> |
| <i>hors enseignants</i> | <i>18,7</i> | <i>26,6</i> | <i>24,4</i> | <i>36,4</i> | <i>55,2</i> | <i>33,2</i> | <i>1,7</i> | <i>3,9</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> |
| Militaires | 12,7 | 13,0 | 61,2 | 53,4 | 26,1 | 33,5 | 0,0 | 0,1 | 100,0 | 100,0 |
| Fonction publique territoriale | 7,9 | 9,0 | 13,4 | 13,5 | 78,8 | 75,1 | 0,0 | 2,3 | 100,0 | 100,0 |
| Fonction publique hospitalière | 13,1 | 28,6 | 34,4 | 21,2 | 47,1 | 50,1 | 5,3 | 0,1 | 100,0 | 100,0 |
| Total | 26,4 | 33,0 | 24,2 | 20,2 | 48,0 | 45,1 | 1,5 | 1,6 | 100,0 | 100,0 |
| <i>dont civils non-enseignants</i> | <i>13,0</i> | <i>19,3</i> | <i>22,7</i> | <i>21,9</i> | <i>62,4</i> | <i>56,7</i> | <i>2,0</i> | <i>2,1</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> |

Source : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquête SAE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Figure V 1.2-10 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, chercheurs, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Les spécialisations par métier influencent la répartition par catégorie et par genre

Si la féminisation selon la catégorie hiérarchique résulte de l'effet « métier » (par exemple le métier de militaire est surtout exercé par les hommes qui appartiennent le plus souvent à la catégorie B ; le métier d'enseignant par les femmes généralement en catégorie A), elle dépend aussi d'un effet « niveau » qui implique qu'au sein d'une même filière, la part de femmes baisse lorsque le niveau de responsabilité s'élève.

Le taux de femmes est proche dans chacune des trois catégories hiérarchiques (A, B et C), bien que légèrement inférieur au sein de la catégorie B (56 % de femmes contre 62 % parmi les A et les C). Si l'on ne tient pas compte des enseignants, la part de femmes en catégorie A diminue de 4 points.

Dans la fonction publique de l'État, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie A (60 %) mais cette part chute à 43 % si l'on exclut les enseignants. Les catégories B et C comptent respectivement 42 % (53 % hors militaires) et 51 % (61 % hors militaires) de femmes.

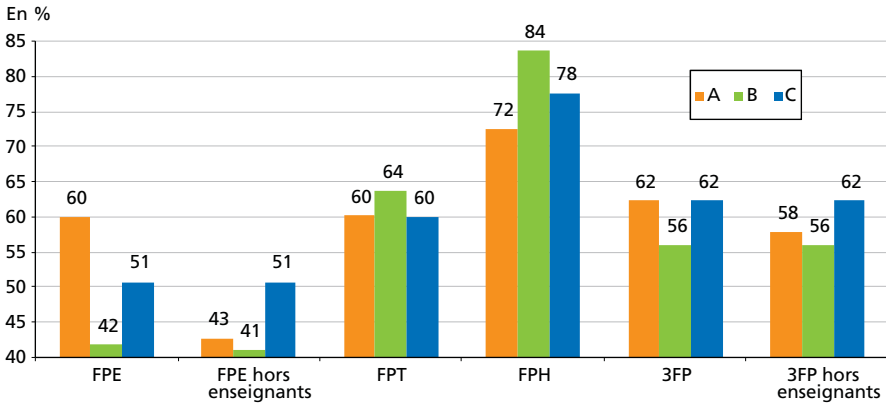
Au sein des ministères, avec plus de 80 % de femmes, ce sont les corps des greffiers, des instituteurs et des professeurs des écoles qui sont les plus féminisés. Les personnels administratifs et techniques de catégorie B comprennent également une part importante de femmes (64 %) plus particulièrement parmi les secrétaires administratifs (75 %). Enfin, les corps d'attachés et d'inspecteurs sont davantage féminisés (51 %) que ceux d'ingénieurs de l'État (28 %). Dans les corps de la police nationale, les femmes représentent 20 % des effectifs chez les gardiens de la paix (catégorie B) et 26 % chez les capitaines et lieutenants (catégorie A). Enfin, les corps de militaires comptent très peu de femmes : 13 % parmi les hommes du rang (caporaux et soldats) ou les sous-officiers supérieurs et 12 % parmi les officiers (voir figure 1.2-12).

Dans la fonction publique territoriale, les femmes sont légèrement surreprésentées dans la catégorie B (64 %) en raison de la forte féminisation des filières sociale et administrative dont les métiers relèvent souvent de cette catégorie. Elles occupent 60 % des postes de catégorie A et de catégorie C.

Enfin, dans la fonction publique hospitalière, la catégorie la plus féminisée est aussi la catégorie B (84 %). La catégorie C comprend 78 % de femmes et la catégorie A, 72 %. Dans cette dernière catégorie la proportion de femmes progresse de 10 points en un an en lien avec la réforme du statut des infirmiers. Fin 2011, le corps des infirmiers est constitué très majoritairement de femmes (87 %) et représente la moitié des effectifs de catégorie A de la FPH.

1 L'emploi public

Figure V.1.2-II : Part de femmes dans chacune des catégories hiérarchiques par versant fin 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Note de lecture : 60 % des agents relevant de la catégorie A dans la FPE sont des femmes.

Figure V 1.2-12 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (1^{ère} partie)

| | Effectifs physiques | Part de femmes (en %) | Part de titulaires (en %) | Part de non-titulaires (en %) |
|---|---------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont: | 613 928 | 53,6 | 74,0 | 4,9 |
| Cadres de catégorie A+ | 34 934 | 39,5 | 95,3 | 2,4 |
| <i>Encadrement et direction</i> ⁽¹⁾ | 9 137 | 26,5 | 99,4 | 0,4 |
| <i>Inspection, contrôle et expertise</i> ⁽²⁾ | 11 727 | 53,5 | 99,8 | 0,1 |
| <i>Enseignement supérieur, recherche et assimilés</i> ⁽³⁾ | 12 045 | 36,9 | 95,9 | 4,0 |
| <i>Officiers généraux</i> | 723 | 2,8 | 0,0 | 0,0 |
| Cadres de catégorie A (hors A+) | 577 653 | 54,5 | 72,7 | 5,1 |
| <i>Attachés et inspecteurs</i> | 37 131 | 51,0 | 99,6 | 0,4 |
| <i>dont attachés et inspecteurs principaux</i> | 8 328 | 52,4 | 99,9 | 0,1 |
| <i>Ingénieurs de l'État (sauf militaires)</i> | 20 185 | 27,9 | 86,8 | 13,2 |
| <i>Officiers (sauf généraux)</i> | 39 733 | 12,4 | 0,0 | 0,0 |
| <i>dont officiers supérieurs</i> | 14 079 | 5,5 | 0,0 | 0,0 |
| <i>dont officiers subalternes</i> | 25 654 | 16,2 | 0,0 | 0,0 |
| <i>Professeurs certifiés et agrégés</i> ⁽⁴⁾ | 405 209 | 61,0 | 73,8 | 4,5 |
| <i>Autres enseignants de catégorie A</i> | 4 468 | 45,2 | 84,8 | 15,2 |
| <i>Police (commandants)</i> | 3 810 | 15,0 | 99,4 | 0,6 |
| Autres cadres A | 67 117 | 53,0 | 87,9 | 11,1 |
| Cadres de catégorie B | 1 296 | 41,6 | 51,3 | 17,9 |
| Cadres de catégorie indéterminée | 45 | 57,8 | 91,1 | 8,9 |
| Professions intermédiaires | 748 921 | 65,9 | 78,5 | 4,6 |
| Professions intermédiaires de catégorie A | 470 174 | 75,2 | 88,5 | 1,7 |
| <i>Professeurs des écoles</i> ⁽⁴⁾ | 364 214 | 82,3 | 89,3 | 0,0 |
| <i>Professeurs de lycée professionnel</i> | 61 497 | 48,7 | 99,4 | 0,0 |
| <i>Professeur de collège d'enseignement général</i> | 4 066 | 55,7 | 98,2 | 0,3 |
| <i>Autres enseignants professions intermédiaires de catégorie A</i> ⁽⁴⁾ | 15 951 | 54,9 | 12,2 | 45,3 |
| <i>Police (capitaine et lieutenant)</i> | 6 853 | 26,3 | 99,9 | 0,1 |
| <i>Autres professions intermédiaires de catégorie A</i> | 17 593 | 63,6 | 96,1 | 3,9 |
| Professions intermédiaires de catégorie B | 275 514 | 50,6 | 62,2 | 9,4 |
| <i>Greffiers</i> | 8 620 | 87,7 | 100,0 | 0,0 |
| <i>Instituteurs</i> ⁽⁴⁾ | 12 450 | 83,4 | 49,7 | 1,1 |
| <i>Autres enseignants professions intermédiaires de catégorie B</i> | 7 772 | 26,4 | 0,1 | 96,5 |
| <i>Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)</i> | 113 061 | 64,2 | 99,7 | 0,1 |
| <i>dont secrétaires administratifs</i> | 28 157 | 75,1 | 99,5 | 0,0 |
| <i>Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)</i> | 1 233 | 23,6 | 80,2 | 19,7 |
| <i>Sous-officiers supérieurs : adjudant-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)</i> | 65 381 | 12,9 | 0,0 | 0,0 |
| <i>Autres professions intermédiaires de catégorie B</i> | 66 997 | 57,0 | 63,9 | 26,8 |
| Professions intermédiaires de catégorie C | 3 172 | 1,7 | 1,2 | 9,5 |
| <i>Agents de maîtrise en maintenance, installation mécanique</i> | 2 800 | 1,5 | 0,0 | 0,0 |
| <i>Autres professions intermédiaires de catégorie C</i> | 372 | 3,2 | 10,2 | 81,2 |
| Professions intermédiaires de catégorie indéterminée | 61 | 67,2 | 100,0 | 0,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés et les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(2) Regroupe les corps ENA de Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(3) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(4) Les effectifs de ces catégories sont modifiés par rapport à l'édition précédente du rapport annuel du fait de l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, laquelle induit également une baisse de la part des titulaires.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourrait encore l'objet d'améliorations ultérieures.

1 L'emploi public

Figure V 1.2-12: Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (2^{ème} partie)

| | Effectifs physiques | Part de femmes (en %) | Part de titulaires (en %) | Part de non-titulaires (en %) |
|--|---------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Employés et ouvriers | 596 743 | 36,6 | 52,9 | 7,1 |
| Employés et ouvriers de catégorie B | 204 249 | 16,7 | 48,9 | 0,1 |
| Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...) | 99 869 | 17,9 | 100,0 | 0,0 |
| dont brigadiers (yc chefs et majors) | 42 843 | 14,9 | 100,0 | 0,0 |
| dont gardiens de la paix | 57 026 | 20,1 | 99,9 | 0,0 |
| Sous-officiers subalternes : sergents-chefs, sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires) | 102 952 | 15,2 | 0,0 | 0,0 |
| Autres employés, ouvriers de catégorie B | 1 428 | 40,5 | 3,9 | 19,8 |
| Employés et ouvriers de catégorie C | 374 598 | 46,7 | 57,4 | 6,8 |
| Adjoints administratifs et adjoints techniques | 189 098 | 70,8 | 99,4 | 0,6 |
| Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire | 25 984 | 19,0 | 94,9 | 5,1 |
| Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires) | 90 550 | 13,2 | 0,0 | 0,0 |
| dont Caporaux-chefs | 37 529 | 16,4 | 0,0 | 0,0 |
| dont Caporaux et soldats | 53 021 | 11,0 | 0,0 | 0,0 |
| Autres employés, ouvriers de catégorie C | 68 966 | 34,8 | 3,2 | 33,4 |
| Employés, ouvriers de catégorie A | 4 752 | 42,8 | 5,7 | 93,9 |
| Employés, ouvriers de catégorie indéterminée | 13 144 | 58,7 | 4,9 | 93,5 |
| PCS indéterminée | 6 275 | 63,5 | 89,6 | 10,4 |
| Total | 1 965 867 | 53,2 | 69,3 | 5,5 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés et les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(2) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

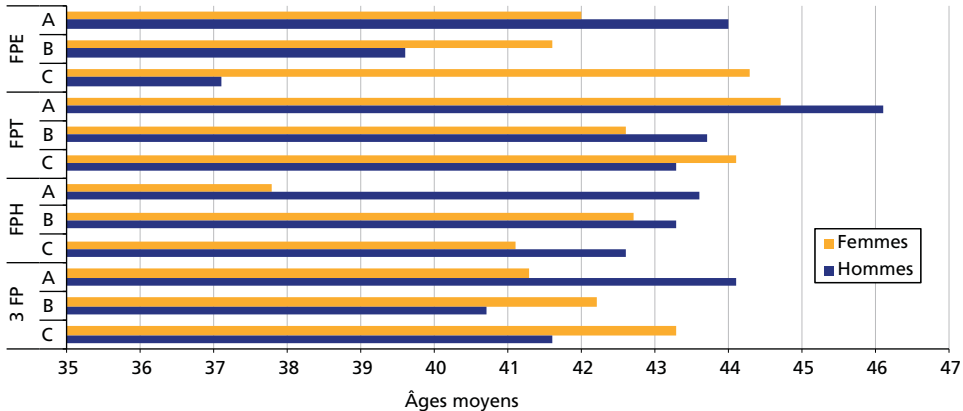
(3) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(4) Les effectifs de ces catégories sont modifiés par rapport à l'édition précédente du rapport annuel du fait de l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, laquelle induit également une baisse de la part des titulaires.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourrait encore l'objet d'améliorations ultérieures.

Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, quelle que soit la catégorie hiérarchique, à l'exception de la catégorie C dans la FPT, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes. C'est plus particulièrement le cas au sein de la catégorie A de la FPH (+ 6 ans pour les hommes). Dans la FPE, en revanche, les femmes des catégories B et C sont plus âgées que leurs homologues masculins (respectivement + 2 et + 7 ans par rapport aux hommes). Les hommes sont à l'inverse plus âgés qu'elles au sein de la catégorie A (+ 2 ans).

Figure V 1.2-13 : Âges moyens des agents des trois fonctions publiques par catégorie hiérarchique fin 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

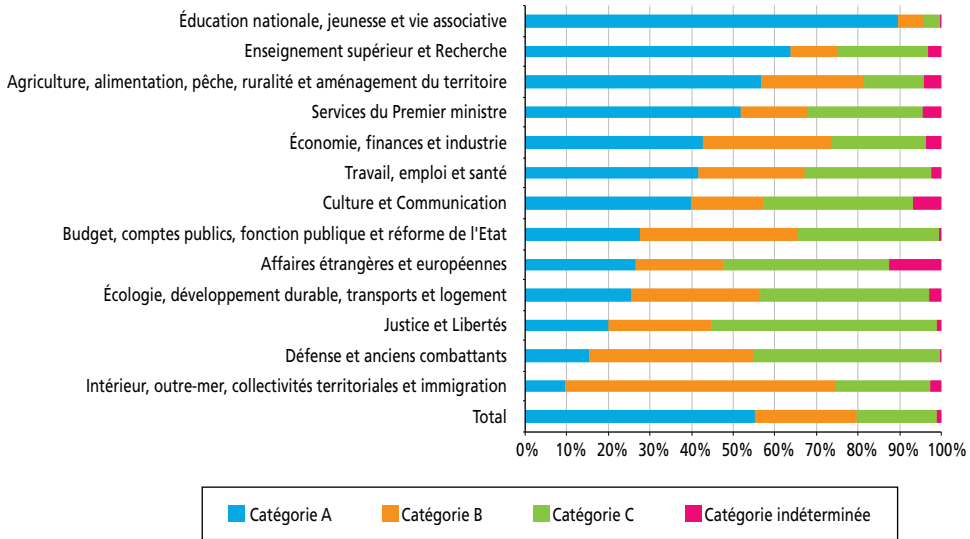
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

La catégorie A prépondérante dans les ministères

Fin 2011, les ministères regroupent près de 1,97 million d'agents dont la moitié au sein du ministère de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative. Les agents des ministères relèvent principalement de la catégorie A (55 %) en lien avec le poids des ministères de l'enseignement. En effet, 90 % des agents du ministère de l'Éducation nationale sont de catégorie A. De même, 64 % des agents du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche relèvent de la catégorie A. Ces proportions sont nettement plus faibles dans les autres ministères. Si à l'Agriculture et dans les Services du Premier ministre, plus d'un agent sur deux appartient à la catégorie A, la part des agents de cette catégorie est inférieure dans les autres ministères. Au ministère de l'Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration, seulement un agent sur 10 relève de la catégorie A, contre plus de trois agents sur cinq en catégorie B. Les agents de la catégorie C sont plus nombreux dans les ministères de la Justice et libertés et de la Défense et anciens combattants, où ils représentent près d'un agent sur deux.

1 L'emploi public

Figure V.1.2-14 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs selon les ministères fin 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts des ministères. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (métropole + DOM, hors COM et étranger).

Note de lecture : 89,7 % des agents du ministère de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative relèvent de la catégorie A.

Les agents territoriaux de catégorie C surreprésentés dans les filières technique et Sécurité-Police municipale

Fin 2011, trois agents territoriaux sur quatre relèvent de la catégorie C. Les agents de cette catégorie sont surreprésentés dans les filières techniques et sécurité-police municipale où 9 agents sur 10 sont de catégorie C. La catégorie C n'est cependant pas majoritaire dans toutes les filières. En effet, les agents de catégorie B sont plus nombreux dans les filières culturelle, médico-technique et sportive. Dans ces deux dernières filières, la catégorie B regroupe 4 agents sur 5.

Les agents de catégorie A représentent moins d'un agent sur 10 dans la FPT. Cependant, ils représentent plus d'un agent sur cinq dans la filière culturelle et plus d'un agent sur trois dans la filière médico-sociale.

Figure V 1.2-15 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPT selon les filières d'emploi fin 2011

| Filière d'emploi | Poids de la filière (en %) | Répartition par catégorie hiérarchique | | | | |
|-----------------------------|----------------------------|--|-------------|-------------|--------------|--------------|
| | | A | B | C | Indéterminée | Total |
| Administrative | 22,1 | 19,5 | 18,3 | 62,3 | 0,0 | 100,0 |
| Animation | 4,6 | 0,2 | 15,2 | 84,7 | 0,0 | 100,0 |
| Culturelle | 3,9 | 22,3 | 43,4 | 34,3 | 0,0 | 100,0 |
| Incendie et secours | 2,1 | 8,6 | 10,2 | 81,2 | 0,0 | 100,0 |
| Médico-sociale | 4,1 | 34,0 | 5,0 | 61,0 | 0,0 | 100,0 |
| Médico-technique | 0,1 | 10,4 | 82,4 | 7,2 | 0,0 | 100,0 |
| Sécurité-Police municipale | 1,1 | 0,6 | 7,6 | 91,7 | 0,0 | 100,0 |
| Sociale | 8,9 | 2,8 | 29,5 | 67,7 | 0,0 | 100,0 |
| Sportive | 1,0 | 6,4 | 82,4 | 11,2 | 0,0 | 100,0 |
| Technique | 45,0 | 3,6 | 5,6 | 90,9 | 0,0 | 100,0 |
| Hors filière ⁽¹⁾ | 5,4 | 2,1 | 0,0 | 54,8 | 43,0 | 100,0 |
| Indéterminée | 1,6 | 11,9 | 31,9 | 56,1 | 0,1 | 100,0 |
| Total | 100,0 | 9,0 | 13,5 | 75,1 | 2,3 | 100,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (métropole + DOM, hors COM et étranger).

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les collaborateurs de cabinet, les agents bénéficiaires du PACTE. Cette année, les assistants maternels et familiaux sont également classés hors filière. Dans la précédente édition du rapport annuel, les assistants maternels et familiaux n'étaient pas pris en compte.

Les filières technique-ouvrière et administratives regroupent majoritairement des agents hospitaliers de catégorie C

Dans les hôpitaux publics, hors médecins, plus d'un agent sur deux est de catégorie C. Cette catégorie hiérarchique est surreprésentée dans les filières administratives et technique-ouvrière, où les agents relèvent respectivement à 60 % et 90 % de la catégorie C. Les catégories A et B représentent chacune près d'un quart des personnels non médicaux des hôpitaux publics, les agents relevant de la catégorie B étant un peu plus nombreux que ceux de la catégorie A. Dans les filières médico-technique et socio-éducative, plus de 9 agents sur 10 sont de catégorie B. Dans la filière soignante - filière qui emploie presque 70 % des personnels non médicaux des hôpitaux publics - 30 % des agents relèvent de la catégorie A, une proportion nettement supérieure à celle observée dans l'ensemble des filières.

1 L'emploi public

Figure V.1.2-16 : Répartition par catégorie hiérarchique des personnels non médicaux des hôpitaux publics, selon la filière professionnelle au 31 décembre 2011

| Filière professionnelle | Poids de la filière (en %) | Répartition par catégorie hiérarchique | | | | |
|-------------------------|----------------------------|--|-------------|-------------|--------------|--------------|
| | | A | B | C | Indéterminée | Total |
| Administrative | 11,5 | 7,8 | 32,0 | 60,2 | 0,0 | 100,0 |
| Médico-technique | 5,7 | 5,1 | 93,3 | 1,5 | 0,0 | 100,0 |
| Socio-éducative | 1,6 | 3,2 | 95,6 | 1,1 | 0,0 | 100,0 |
| Soignante | 69,9 | 29,8 | 19,4 | 50,8 | 0,0 | 100,0 |
| Technique-ouvrière | 10,7 | 6,4 | 3,6 | 90,0 | 0,0 | 100,0 |
| Hors filière | 0,4 | 0,0 | 6,1 | 93,9 | 0,0 | 100,0 |
| Indéterminée | 0,3 | 8,9 | 20,3 | 41,1 | 29,6 | 100,0 |
| Total | 100,0 | 22,8 | 24,5 | 52,7 | 0,1 | 100,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : titulaires et non-titulaires, hors bénéficiaires de contrats aidés et personnels médicaux. Hors établissements d'hébergement pour personnes âgées. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : dans la filière soignante, qui représente 69,9 % du personnel non médical des hôpitaux publics, 50,8 % des agents appartiennent à la catégorie C.

Les femmes sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction

L'approche retenue ici repose sur la définition de la catégorie A+ arrêtée par la DGAFP dans le cadre de l'édition 2010-2011 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (voir bibliographie pour le dossier concerné). Elle s'appuie dès lors sur l'utilisation des informations figurant dans les fichiers de paye et les déclarations annuelles de données sociales en matière d'emplois occupés oulet de corps des agents⁷.

La proportion de femmes occupant des emplois de direction de la fonction publique est plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories : 26 % contre 54 % dans la FPE, 35 % contre 61 % dans la FPT et 45 % contre 77 % dans la FPH (voir figure V.1.2-1).

Plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses. Ainsi au 31 décembre 2011, les femmes occupent 26 % des emplois de direction de la fonction publique de l'État, alors qu'elles représentent 40 % des titulaires de catégorie A+ et 60 % de ceux de catégorie A. Parmi les titulaires A+ des ministères, avec 54 % de femmes, les corps et emplois d'inspection, de contrôle et d'expertise sont les plus féminisés (voir fiche thématique 2.4-6). À l'inverse, les corps et emplois d'encadrement et de direction ne comptent que 26 % de femmes, avec seulement 19 % parmi les corps et emplois à la décision du gouvernement et assimilés. À noter par ailleurs que chez les militaires, les femmes ne représentent que 3 % des effectifs parmi les officiers généraux.

Si la fonction publique territoriale compte un nombre important de femmes dans la catégorie A (60 %), celles-ci n'occupent qu'un tiers des emplois d'encadrement et de direction. Au sein des emplois de direction, les emplois de directeurs généraux et directeurs des services techniques sont les moins féminisés (moins de 15 % de femmes). A contrario, avec 39 % de femmes, les postes de directeur adjoint général des services et directeur adjoint sont les plus féminisés. Enfin, les femmes représentent 41 % des administrateurs territoriaux mais seulement 24 % des administrateurs territoriaux hors classe.

⁷ Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Dans la fonction publique hospitalière, bien qu'étant très majoritaires au sein de la filière administrative (89 %), les femmes restent sous représentées dans les corps et fonctions d'encadrement (45 %). Elles représentent seulement 40 % des effectifs du corps des directeurs d'hôpital (DH) et leur proportion décroît à mesure que les échelons augmentent. On compte ainsi 52 % de femmes parmi les DH de classe normale – ces derniers, comptant au moins dix ans d'ancienneté et bénéficiant d'évaluations favorables sont promouvables en hors classe –, 37 % parmi les DH hors classe, et 17 % parmi les DH nommés sur emploi fonctionnel. Les femmes sont en revanche majoritaires (57 %) dans les corps de directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S). Toutefois, la tendance s'inverse parmi les D3S hors classe qui ne comptent plus que 50 % de femmes tandis qu'elles représentent 64 % des effectifs de la classe normale.

Personnels de direction : le bénéfice de l'âge

Les personnels de direction sont sensiblement plus âgés dans l'ensemble des trois fonctions publiques : ils ont en moyenne 47 ans dans la FPE et 49 ans dans les deux autres versants, soit entre 5 ans et 8 ans de plus que l'âge moyen de l'ensemble des agents de chaque versant de la fonction publique.

La part des moins de 30 ans y est réduite à 8 % dans la FPE, 5 % dans la FPH et 2 % dans la FPT. À l'inverse la part des 50 ans et plus y est surreprésentée : 57 % parmi les emplois de direction de la FPH, 55 % parmi ceux de la FPT, 49 % dans la FPE. Au sein de la FPE, les agents relevant des emplois à la décision du gouvernement - âgés en moyenne de 55 ans (contre 47 ans pour l'ensemble des corps d'encadrement et de direction) - constitue la population la plus âgée ; 82 % d'entre eux ont 50 ans et plus.

L'analyse par genre de la structure démographique des personnels de direction semble témoigner d'une récente féminisation de leurs emplois, laquelle devrait s'accroître à la faveur du dispositif mis en place à partir du 1^{er} janvier 2013 concernant les modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (voir encadré 2).

Fin 2011 au sein des personnels de direction de chacun des versants de la fonction publique, les hommes sont en moyenne presque systématiquement plus âgés que les femmes : de 6 ans dans la FPH et de 3 ans dans les deux autres versants. La part des moins de 30 ans est par ailleurs systématiquement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (de 3 points dans la FPE, 2 points dans la FPT et 4 points dans la FPH), tandis que la part des plus de 50 ans y est systématiquement inférieure (de 14 points dans la FPE, de 12 points dans la FPT et 21 points dans la FPH). Il conviendrait toutefois de compléter ce constat par une analyse comparée des trajectoires par cohorte et une comparaison dans le temps.

1 L'emploi public

Figure V 1.2-17 : Effectifs physiques, part des femmes et âge dans les emplois de direction des trois fonctions publiques fin 2011

| | Effectifs (en milliers) | Part de femmes (en %) | Âge moyen (en années) | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|--|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------|-----------|------------------------------------|-----------|----------|-----------------------------------|-----------|-----------|
| | | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Corps et emploi d'encadrement et direction de la FPE | 10,0 | 26 | 48 | 45 | 47 | 7 | 10 | 8 | 53 | 39 | 49 |
| Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés | 1,2 | 19 | 56 | 54 | 55 | 0 | 0 | 0 | 83 | 79 | 82 |
| Ambassadeurs | 0,1 | 17 | 59 | 59 | 59 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 |
| Préfets | 0,2 | 10 | 57 | 59 | 58 | 0 | 0 | 0 | 89 | 94 | 90 |
| Secrétaires généraux | 0,0 | 18 | 53 | 49 | 52 | 0 | 0 | 0 | 67 | 67 | 67 |
| Recteurs d'académie | 0,0 | 27 | 58 | 57 | 57 | 0 | 0 | 0 | 86 | 100 | 90 |
| Directeurs d'administration centrale | 0,1 | 24 | 51 | 52 | 52 | 0 | 0 | 0 | 65 | 77 | 68 |
| Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués DATAR...) | 0,0 | 0 | 55 | | 55 | 0 | | 0 | 84 | | 84 |
| Administrateurs généraux des finances publiques | 0,6 | 21 | 55 | 53 | 55 | 0 | 0 | 0 | 81 | 73 | 79 |
| Autres corps et emplois d'encadrement et de direction | 8,8 | 27 | 47 | 44 | 46 | 8 | 11 | 9 | 48 | 36 | 45 |
| Cadres dirigeants relevant du décret 1955 | 0,5 | 28 | 50 | 50 | 50 | 0 | 0 | 0 | 56 | 55 | 56 |
| Cadres dirigeants d'administration centrale | 0,2 | 32 | 55 | 56 | 55 | 0 | 0 | 0 | 78 | 88 | 81 |
| Cadres dirigeants des services déconcentrés | 0,8 | 23 | 54 | 53 | 54 | 0 | 0 | 0 | 79 | 74 | 78 |
| Corps Éna conception et management | 2,6 | 26 | 48 | 46 | 48 | 3 | 5 | 3 | 48 | 41 | 46 |
| Ingénieurs | 2,2 | 27 | 44 | 38 | 42 | 23 | 24 | 23 | 42 | 19 | 36 |
| Commissaires de Police | 1,6 | 25 | 45 | 39 | 44 | 5 | 14 | 7 | 34 | 17 | 30 |
| Administrateurs Insee | 0,5 | 33 | 42 | 43 | 43 | 20 | 18 | 19 | 36 | 39 | 37 |
| Architectes, urbanistes de l'État | 0,4 | 40 | 49 | 43 | 47 | 1 | 6 | 3 | 53 | 28 | 43 |
| Divers | 0,1 | 17 | 56 | 52 | 56 | 1 | 5 | 2 | 84 | 59 | 80 |
| Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT | 6,0 | 35 | 50 | 47 | 49 | 1 | 3 | 2 | 59 | 47 | 55 |
| Emplois de direction | 4,9 | 33 | 50 | 47 | 49 | 1 | 2 | 1 | 57 | 47 | 54 |
| Directeur général des services ou directeur | 2,5 | 33 | 50 | 47 | 49 | 0 | 1 | 1 | 57 | 43 | 52 |
| Directeur adjoint général des services ou directeur adjoint | 1,9 | 39 | 50 | 48 | 49 | 1 | 3 | 2 | 55 | 51 | 54 |
| Directeur général des services techniques | 0,2 | 14 | 50 | 44 | 49 | 0 | 0 | 0 | 59 | 23 | 54 |
| Directeur des services techniques | 0,2 | 11 | 52 | 48 | 52 | 1 | 0 | 1 | 70 | 48 | 68 |
| Administrateurs territoriaux | 1,1 | 41 | 51 | 47 | 49 | 5 | 8 | 6 | 67 | 50 | 60 |
| Administrateur hors classe | 0,3 | 24 | 57 | 53 | 56 | 0 | 0 | 0 | 90 | 71 | 85 |
| Administrateur | 0,8 | 48 | 47 | 45 | 46 | 8 | 10 | 9 | 53 | 45 | 49 |
| Emplois de direction de la FPH | 4,6 | 45 | 52 | 46 | 49 | 3 | 7 | 5 | 66 | 45 | 57 |
| Directeur d'hôpital (DH) | 3,1 | 40 | 52 | 47 | 50 | 3 | 5 | 4 | 67 | 46 | 59 |
| DH, Emplois fonctionnels | 0,2 | 17 | 55 | 53 | 55 | 1 | 3 | 1 | 80 | 81 | 80 |
| DH, Hors classe | 2,2 | 37 | 54 | 50 | 52 | 0 | 0 | 0 | 74 | 55 | 67 |
| DH, Classe normale | 0,7 | 52 | 43 | 39 | 41 | 13 | 17 | 15 | 32 | 23 | 27 |
| Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) | 1,5 | 57 | 51 | 45 | 47 | 2 | 9 | 6 | 65 | 44 | 53 |
| D3S, Hors classe | 0,7 | 50 | 54 | 50 | 52 | 0 | 0 | 0 | 80 | 60 | 70 |
| D3S, Classe normale | 0,8 | 64 | 46 | 42 | 43 | 5 | 15 | 12 | 46 | 32 | 37 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, emplois et corps de direction. Ministères, FPT, FPH. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPE : emplois principaux, titulaires des ministères. métropole, DOM, COM et étranger.

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. métropole, DOM, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Encadré 2 : Les modalités de nominations dans l'encadrement supérieur évoluent dans le cadre de la loi du 12 mars 2012

Le dispositif prévu par la loi du 12 mars 2012 et par son décret d'application, le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, est mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2013. Les primo-nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, pour l'année 2013, au moins 20 % de personnes de chaque sexe. La loi et le décret prévoient une montée en charge du dispositif. À partir de 2018, le taux sera fixé à 40 %.

Un suivi spécifique des nominations aux principaux emplois de cadres dirigeants, nommés en Conseil des ministres et aux emplois de direction de l'État a été mis en place par le Secrétariat général du gouvernement (SGG) et la DGAFP. Sur les sept premiers mois de l'année 2013, 35 % des primo-nominations dans ces types d'emplois sont des primo-nominations féminines.

Figure V.1.2-18 : Primo-nominations ministérielles sur les emplois à la décision du gouvernement et les emplois de direction

| | Primo-nominations entre le 1 ^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2012 | | | Primo-nominations entre le 1 ^{er} janvier 2013 et le 31 juillet 2013 | | |
|----------------------|--|-------------|------------------------|---|-------------|------------------------|
| | Nombre de primo-nominations ministérielles | dont femmes | Part des femmes (en %) | Nombre de primo-nominations ministérielles | dont femmes | Part des femmes (en %) |
| Cadres dirigeants | 144 | 34 | 24 | 69 | 23 | 33 |
| Emplois de direction | 121 | 37 | 31 | 193 | 68 | 35 |
| Total | 265 | 71 | 27 | 262 | 91 | 35 |

Source : enquête sur les emplois de direction auprès des ministères, DGAFP, bureau de l'encadrement supérieur et SGG.

Bibliographie

- BAËHR, A (2008), « Vieillesse dans la fonction publique : des agents plus âgés à l'Ouest, au sud et chez les cadres, plus jeunes à l'hôpital et chez les enseignants », DGAFP, Point Stat.
- BARADJI, E, BAUDRY, M et THIERUS, L (2012) « Les spécificités des agents des trois versants de la fonction publique » Dossier 2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2011-2012*, DGAFP, La Documentation française.
- BARADJI, E. et PEYRIN, A (2011), « L'encadrement supérieur dans les ministères : première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A+ », Dossier 2.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- BUISINE, S, ROMAIN, O (2011), « Les personnels de direction dans la fonction publique hospitalière », Dossier 2.2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- ERNST, E et DOROTHEE, O (2013) « Baisse dans la fonction publique de l'État, hausse globale dans le versant hospitalier ». Insee Première n°1460, juillet.
- DOROTHEE, O, IDMACHICHE, S et POULIQUEN, E (2013), « La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » Dossier 1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2013*, DGAFP, La Documentation française.

1 L'emploi public

- GUÉGOT, F (2011), « L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique », Rapport au Président de la République.
- LAPINTE, A (2011), « La situation en 2007 des non-titulaires présents dans la fonction publique de l'État en 2003 » Dossier 1.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- Démographie des personnels territoriaux au 31 décembre 2006, CNFPT, octobre 2009.
- Dixième rapport au Parlement sur la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, DGAFP.
- « L'emploi public sous l'angle de la diversité », Vue 1.4 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et chiffres 2006-2007*, DGAFP, La Documentation française.
- « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares, Dares Analyses*, n°015, 2012.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

2

Les recrutements externes
dans la fonction publique de l'État
et la fonction publique territoriale en 2011 **2.1**

Les départs à la retraite
dans les trois versants de la fonction publique **2.2**

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011

Nunzia Bounakhla
DGAFP¹

Chiffres clés

22 338 recrutements externes dans la FPE avec 59,7% de femmes en 2011.

36 497 admis aux concours de la FPT, dont les 2/3 sans concours.

Cette vue d'ensemble, consacrée aux voies d'accès à la fonction publique a été étendue cette année au versant territorial, complétant désormais les chiffres du recrutement dans la fonction publique de l'État présentés chaque année.

Les résultats des sélections et concours externes organisés dans la fonction publique territoriale sont présentés pour la première fois grâce à la collaboration avec la Fédération nationale des centres de gestion, l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion, le Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et le Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

Par ailleurs, les fiches thématiques (rubriques 3.1 à 3.5 et 4.1 à 4.5) qui détaillent les résultats par type de concours (externe, interne et examen professionnel) mettent en évidence, pour la première fois, la part des hommes et des femmes à chaque étape du concours (inscrits, présents, admissibles, admis et recrutés), fournissant ainsi les indicateurs attendus dans le cadre de l'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.

Au total pour l'année 2011, ce sont 34 261 lauréats dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État qui ont été admis par recrutement externe sur concours (respectivement 13 635 et 20 626) auxquels s'ajoutent 24 574 recrutements directs sans concours (22 862 et 1 712 respectivement).

La fonction publique territoriale constitue ainsi le premier recruteur public en 2011 avec 36 497 recrutements externes, dont les deux tiers sans concours.

Baisse des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2011

L'État a significativement diminué son offre de postes en 2011 : 23 778 postes ont été offerts, dans le cadre de 498 concours aux recrutements externes, contre 29 250 l'année précédente pour 566 concours.

Le nombre de recrutements réalisés est orienté à la baisse quel que soit le mode d'accès et pour toutes les catégories hiérarchiques.

L'évolution du recrutement externe diffère selon les ministères, l'Éducation nationale, la Défense et l'Intérieur enregistrant les baisses de recrutement les plus marquées.

L'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'étude avec la mise en place en 2009 de la « mastérisation » pour les concours d'enseignants. Plus des deux tiers des lauréats ont un diplôme de l'enseignement supérieur ; les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes.

¹ Département des études et des statistiques.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

La réduction globale du nombre de recrutements externes en 2011 se traduit par une baisse des recrutements au niveau déconcentré. Ces concours sont organisés très majoritairement par l'Éducation nationale pour les services académiques et établissements scolaires, tout particulièrement pour le recrutement des professeurs des écoles.

Chaque année, environ 1,5 % à 2 % du personnel de l'administration de l'État est renouvelé par le biais de concours organisés dans chaque ministère (ce ratio représentant le nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires de la FPE au 31 décembre). Depuis plusieurs années leur organisation s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'administration dans le but de concilier renouvellement des effectifs et maîtrise de la dépense publique.

La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, 3^{ème} concours ou concours unique, s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005 l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Quel que soit le mode de sélection, le contexte de réduction du nombre de corps de la fonction publique (fusions de corps), se traduit par une baisse continue du nombre de concours externes depuis 2003. En 2011, 498 concours ont été organisés contre 566 en 2010 (589 en 2009, 683 en 2008, 810 en 2007, et 910 en 2004). Le nombre de postes offerts a diminué de 18,7 % par rapport à l'année précédente, et de 53 % au total depuis 2003.

En 2011, le nombre de postes offerts à l'État diminue quel que soit le mode de sélection

En 2011, les administrations ont ouvert 23 778 postes au recrutement externe, soit 5 472 postes de moins par rapport à l'année précédente (29 250).

Le 3^{ème} concours et le concours externe enregistrent la baisse la plus forte (respectivement -39 % et -20 %) et atteignent leur niveau le plus bas depuis 2003. Au 3^{ème} concours, l'État n'a ouvert que 314 postes en 2011 alors qu'il y en proposait 1 730 en 2003. Entre 2006 et 2011 les postes offerts ont été divisés par trois (897 en 2006). Le constat est le même pour le concours externe, qui a proposé 20 202 postes (soit - 5 044 par rapport à l'an dernier) et dont l'offre n'a cessé de décroître depuis 2003 (44 373 en 2003).

Après avoir augmenté de 4 % l'an dernier, le nombre de postes offerts au concours unique baisse en 2011 (1 720 postes soit -126) et repasse sous son niveau de 2007 (1 733). Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre au concours unique est restée stable au cours des 5 dernières années, oscillant autour d'une moyenne de 1 800 postes par an.

Aux sélections sans concours (recrutement externe et Pacte) l'offre d'emploi diminue très légèrement en 2011. Le nombre de postes proposés est de 1 168 au recrutement externe sans concours (soit -75 par rapport à 2010) et de 374 postes au recrutement par Pacte (soit -23).

Au total, ces nouveaux modes d'accès comptabilisent 6,5 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle, externe avec concours, à 85 %.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V.2.1 a-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) de 2003 à 2011

| Postes offerts | 2003 | Part (en %) | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | Part (en %) | 2010 | Part (en %) | 2011 | Part (en %) |
|---|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Concours externe | 44 373 | 87,9 | 37 934 | 38 013 | 32 602 | 31 713 | 30 935 | 25 560 | 86,8 | 25 246 | 86,3 | 20 202 | 85,0 |
| Concours unique | 2 346 | 4,6 | 1 341 | 1 426 | 1 411 | 1 733 | 1 886 | 1 777 | 6,0 | 1 846 | 6,3 | 1 720 | 7,2 |
| 3 ^{ème} concours | 1 730 | 3,4 | 1 271 | 1 031 | 897 | 850 | 724 | 444 | 1,5 | 518 | 1,8 | 314 | 1,3 |
| Autres recrutements externes⁽³⁾ | 2 058 | 4,1 | 2 908 | 2 958 | 607 | 882 | 2 572 | 1 678 | 5,7 | 1 640 | 5,6 | 1 542 | 6,5 |
| Sans concours ⁽¹⁾ | 2 058 | 4 | 2 908 | 2 878 | 194 | 616 | 1 884 | 1 114 | 4 | 1 243 | 4 | 1 168 | 4,9 |
| Pacte (sélection sans concours) ⁽²⁾ | 0 | 0,0 | 0 | 80 | 413 | 266 | 688 | 564 | 1,9 | 397 | 1,4 | 374 | 1,6 |
| Total recrutement externe | 50 507 | 100,0 | 43 454 | 43 428 | 35 517 | 35 178 | 36 117 | 29 459 | 100,0 | 29 250 | 100,0 | 23 778 | 100,0 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(3) = (1) + (2).

Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 se poursuit en 2011 dans la FPE

L'État a recruté 22 338 agents en 2011, soit 24,7 % de moins qu'en 2010 et 66,7 % de moins qu'en 2002 où il en avait accueilli 67 050. Ce mouvement de repli s'est effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres : -24 % en 2009, -17 % en 2006 et en 2004.

Figure V.2.1 a-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE de 2000 à 2011

| Recrutements | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008* (résultats estimés) | 2009* (résultats estimés) | 2010 | 2011* (résultats estimés) | Part (en %) |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------------|---------------------------|---------------|---------------------------|--------------|
| Concours externe | 57 742 | 59 619 | 52 510 | 43 415 | 42 022 | 36 151 | 36 429 | 34 573 | 26 609 | 25 838 | 18 838 | 84,3 |
| Concours unique | 4 253 | 2 445 | 2 565 | 1 364 | 1 433 | 1 561 | 1 636 | 1 725 | 1 672 | 1 693 | 1 497 | 6,7 |
| 3 ^{ème} concours | 45 | 1 454 | 1 532 | 1 255 | 782 | 817 | 856 | 706 | 419 | 465 | 291 | 1,3 |
| Autres recrutements externes⁽³⁾ | 0 | 3 532 | 2 685 | 3 100 | 3 140 | 643 | 946 | 2 688 | 1 617 | 1 682 | 1 712 | 7,7 |
| Sans concours ⁽¹⁾ | 0 | 3 532 | 2 685 | 3 100 | 3 068 | 223 | 680 | 2 048 | 1 225 | 1 401 | 1 411 | 6,3 |
| Pacte (sélection sans concours) ⁽²⁾ | 0 | 0 | 0 | 0 | 72 | 420 | 266 | 640 | 392 | 281 | 301 | 1,3 |
| Total recrutement externe | 62 040 | 67 050 | 59 292 | 49 134 | 47 377 | 39 172 | 39 867 | 39 692 | 30 317 | 29 678 | 22 338 | 100,0 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la FPE, DGAFP, département des études et des statistiques.

(3) = (1) + (2).

* Les résultats estimés incluent le nombre des postes offerts des concours pour lesquels les résultats n'ont pu être obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent : cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et dans une moindre mesure les recrutements externes par concours (voir avertissement méthodologique).

En 2011, les administrations ont recruté moins d'agents via les concours externes (- 7 000 personnes, soit une baisse de - 27,1 %).

Le nombre d'agents recrutés par concours unique a diminué également en 2011 (196 agents de moins qu'en 2010). Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) connaît une évolution fluctuante, autour d'une moyenne de 1 600 depuis 2004, après avoir atteint un niveau record de 4 376 entrées en 2000.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

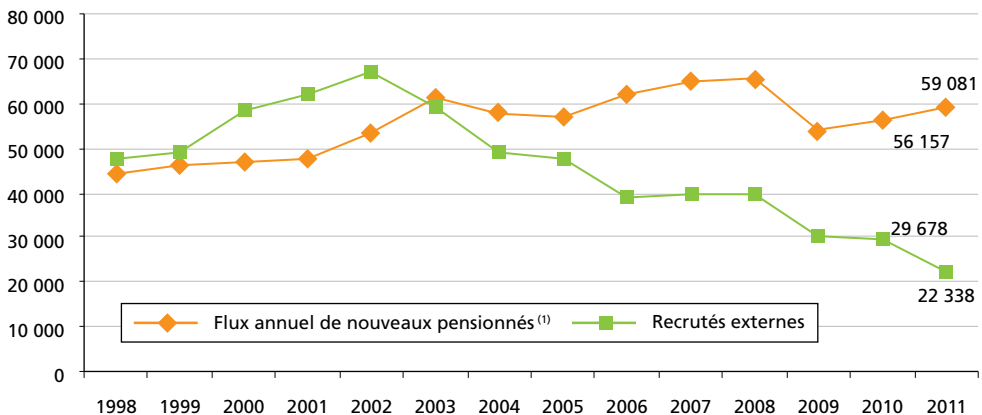
Le troisième concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis l'entrée de 291 personnes (-174 par rapport à 2010, soit -37,4 %). En net recul depuis plusieurs années, le recrutement par cette voie reste faible.

Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C sont à peine plus nombreux en 2011 qu'en 2010 (1 411 au lieu de 1 401) ainsi que les recrutements par contrat Pacte (301 au lieu de 281). Néanmoins leur nombre est en progression sur les trois dernières années et dans le contexte global de baisse des recrutements, la part des emplois de catégorie C accessibles sans concours poursuit sa progression, et atteint 43 % des agents recrutés en catégorie C en 2011 contre 29 % en 2010, 27 % en 2009 et seulement 14 % en 2006.

Jusqu'en 2002, le nombre de recrutements externes de titulaires s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002.

Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue jusqu'en 2008. En 2009, les deux indicateurs avaient baissé au même rythme. Mais à partir de 2010 l'écart se creuse à nouveau et s'accroît en 2011.

Figure V.2.1 a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE de 1998 à 2011



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Flux annuel de pensions de droit direct entrées en paiement (titulaires FPE, hors militaires et ouvriers d'État).

* Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011.

La sélectivité est en hausse pour l'ensemble des recrutements externes de l'État

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Ce taux permet d'évaluer l'attractivité de l'offre et sa variation d'une année sur l'autre. En 2008, 2009 et 2011, compte tenu des difficultés de collecte (voir avertissement méthodologique), la sélectivité au recrutement externe avec et sans concours et Pacte (rapport présents/admis) a été calculée à partir des seuls résultats partiels obtenus. Pour les concours dont le résultat n'avait pu être collecté, le nombre de candidats présents et admis est une donnée manquante qui ne peut être estimée.

En 2010 et 2011, pour ce qui concerne spécifiquement les recrutements externes sans concours et les Pacte, les informations transmises par le ministère de l'Éducation nationale sont incomplètes. Le nombre de candidats inscrits et présents n'a pas été communiqué, et les taux de sélectivité ont donc été calculés hors Éducation nationale, pour ces deux modes de recrutement.

Il convient de façon générale d'être prudent lorsque l'on compare la sélectivité d'une année sur l'autre : dans un contexte de recul des postes offerts, l'évolution dans le temps de la sélectivité n'est pas aisée à interpréter, faute d'éléments qualitatifs complémentaires.

En 2011, le taux de sélectivité enregistré pour l'ensemble des recrutements externes par concours se situe à 12,2 (soit 1 candidat admis pour 12 présents), contre 11,3 en 2010.

Comme les années précédentes, le taux de sélectivité au seul concours externe (12,4 en 2011) est supérieur à celui du 3^{ème} concours et du concours unique (respectivement 10,2 et 9,4 en 2011).

Néanmoins, le concours unique est plus sélectif en 2011 qu'en 2010 (+3 points) du fait d'un nombre de postes offerts en diminution alors que le nombre de candidats présents augmente. La sélectivité est en augmentation de 3 points également au 3^{ème} concours (10,2 en 2011 au lieu de 7,7 en 2010), la baisse du nombre de candidats admis (-34 %) est plus forte que celle du nombre des candidats présents (-13 %).

Le recul du nombre de lauréats touche toutes les catégories hiérarchiques

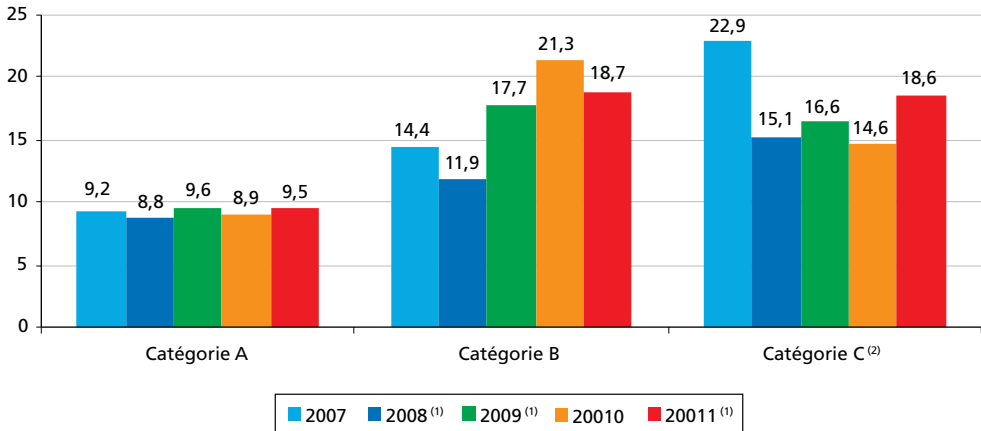
En 2011, l'État a recruté 14 809 agents sur des emplois de catégorie A, dont les deux tiers sont des postes d'enseignants (10 360) (tableau 3.1-3 des fiches thématiques). Ce niveau est en baisse de 25,8 % par rapport à celui enregistré en 2010 (soit - 5 140 recrutés), essentiellement les postes d'enseignants (- 4 922). En catégorie B, le constat est le même avec 3 503 recrutés (résultats estimés) en 2011 contre 4 005 en 2010, soit une baisse de -12,5 %. La baisse est de 29,7 % en catégorie C, avec 4 026 agents recrutés (estimés), soit 1 698 personnes de moins qu'en 2010.

Le nombre d'admis en catégorie A ayant connu une baisse plus prononcée que celle du nombre de candidats, le taux de sélectivité y est passé de 8,9 à 9,5. À l'inverse, le nombre de candidats aux concours de catégorie B ayant diminué de façon plus forte que le nombre de postes offerts pour cette même catégorie, la sélectivité a baissé de 2,6 points : 1 candidat admis pour 19 présents contre 1 pour 21 en 2010.

Pour les postes de catégorie C, hors les recrutements sans concours et Pacte, la sélectivité est de 18,6 en 2011, soit un taux de 4 points supérieur à celui de l'année précédente, consécutif à la baisse plus importante du nombre de postes offerts que du nombre de candidats présents.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.1 a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes de l'État) par catégorie hiérarchique de 2007 à 2011⁽¹⁾



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) La sélectivité en 2011 au recrutement externe a été calculée à partir des résultats partiels obtenus (rapport présents/admis), soit sur 492 concours collectés.

(2) En 2010, calcul hors Pacte et recrutement sans concours de l'Éducation nationale : le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des recrutements sans concours et Pacte. En 2011, calcul hors Pacte et recrutement sans concours de l'Éducation nationale et hors pacte et recrutement sans concours des agents administratifs et techniques des finances publiques des ministères économiques et financiers.

Note de lecture : en 2011, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 9,5 soit 1 admis pour 9 présents.

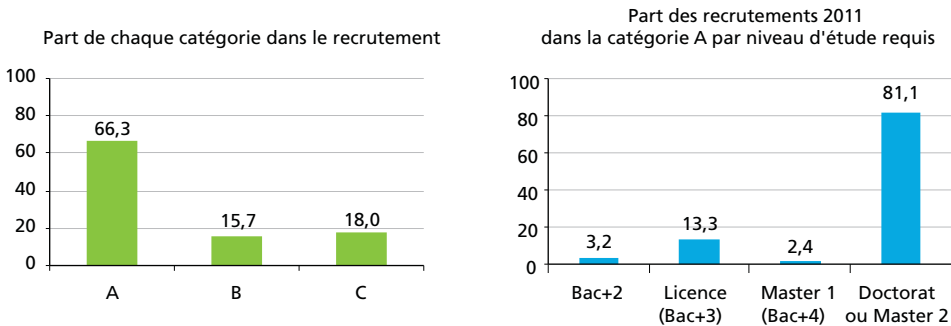
Les concours de la catégorie A offre essentiellement des emplois de niveau Master 2 et Doctorat (81 %) dans la FPE

L'État recrute majoritairement sur des emplois de catégorie A (66,3 % soit 14 809 agents recrutés en 2011), pour lesquels il exige un niveau bac+5 dans 81,1 % des cas en 2011 (soit 12 010 recrutés). Cela concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs. Pour les concours de l'Éducation nationale (accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles, ou encore de conseillers principaux d'éducation), l'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'étude avec la mise en place en 2009 de la « mastérisation » (Décret n° 2009-913 à 920 du 28 juillet 2009). En pratique les candidats peuvent s'inscrire aux concours avec une licence ou une maîtrise (ou Master 1) tout en poursuivant leurs études, mais l'obtention du Master 2 est indispensable pour être nommé fonctionnaire-stagiaire en cas de réussite au concours.

De même, l'accès aux postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche), qui a concerné 1 271 recrutés en 2011, nécessite l'obtention du doctorat ou un niveau minimum d'études équivalent à bac+5.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figures V 2.1 a-5 : Recrutements 2011 par catégorie hiérarchique et niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 81,1 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au Doctorat ou au Master 2.

Les concours accessibles avec un Master 1 (bac+4) ne représentent que 2,4 % des sélections en catégorie A : il s'agit du concours d'entrée à l'école de la magistrature et des concours d'inspecteurs de la jeunesse et des sports, d'ingénieurs élèves des ponts eaux et forêts ou de commissaires contrôleurs des assurances. Sur les 60 % d'agents recrutés sur ces critères en 2011 pour lesquels le niveau de diplôme était connu, plus des deux tiers avaient un diplôme de niveau bac+5, soit un an d'étude supplémentaire.

Seuls 13,3 % des concours de la catégorie A sont accessibles aux candidats n'ayant que la licence (bac+3). En 2011, 1 970 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : conseillers d'orientation psychologues, élèves attachés (IRA), inspecteurs des impôts et du Trésor public, chargés d'études documentaires, secrétaires des Affaires étrangères ou ingénieurs d'études. Parmi les lauréats dont le diplôme était connu (soit 88 % des reçus), 82 % avaient un diplôme supérieur à la licence (41 % un bac+5 et 41 % un bac+4).

Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A, avec un niveau de formation bac+2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps d'assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés-statisticiens. Ils représentent 3,2 % des recrutés dans cette catégorie (soit 468 lauréats en 2011). Parmi ceux dont le diplôme était connu (76 % d'entre eux), 55 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (17 % un bac+5, 14 % un bac+4 et 24 % un bac+3).

Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2011, 87 % des reçus dont le diplôme était connu, avaient un niveau Bac+5 et 8 % un niveau Bac+4 (voir figure V 2.1 a-7).

Les emplois dans les catégories hiérarchiques B et C sont accessibles aux candidats moins diplômés, mais le niveau constaté chez les lauréats est parfois supérieur au niveau théorique exigé dans la FPE.

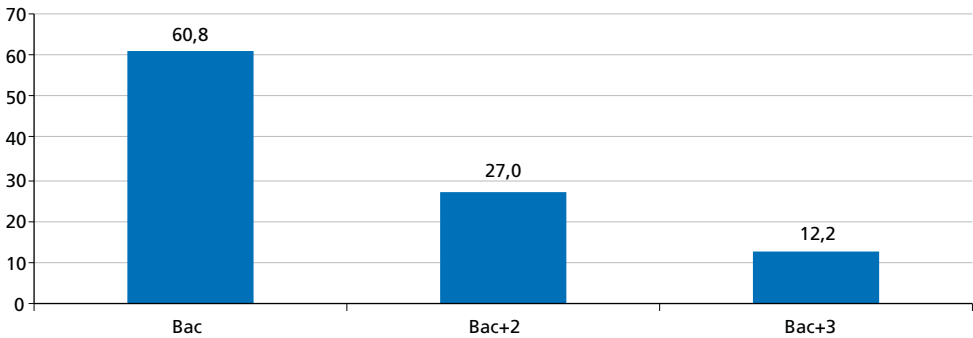
Les concours de la catégorie B représentent 15,7 % du recrutement total dans la FPE en 2011 (soit 3 503 agents). Pour l'accès à cette catégorie hiérarchique le baccalauréat ne suffit pas toujours. Pour certains corps, le niveau bac +2 est requis : conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation, éducateur, greffier, lieutenant pénitentiaire, secrétaire administratif classe supérieure (depuis la refonte de la grille des secrétaires administratifs dans le nouvel espace statutaire (NES)), technicien de la Police nationale, technicien sanitaire, technicien opérationnel de l'Office

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

national des forêts. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'étude après le bac (éducateur spécialisé Institut national jeunes sourds et aveugles), ou même trois (technicien paramédical civil, assistant de service social, et infirmier jusqu'en 2011).

En 2011, le niveau Bac était requis pour 60,8 % des reçus aux concours de catégorie B, et un niveau Bac+2 ou Bac+3 pour les 39,2 % autres reçus pour cette catégorie. Or sur l'ensemble des lauréats de ces concours, au moins 15,4 % possédaient un niveau Bac+5 et 9,2 % un niveau Bac+4. Si l'on suppose que les 41,9 % de lauréats dont on ne connaît pas le diplôme se répartissent comme les autres, ces proportions pourraient atteindre respectivement 26,6 % et 15,8 %.

Figure V 2.1 a-6 : Part des recrutements 2011 dans la catégorie B par niveau d'étude requis dans la FPE



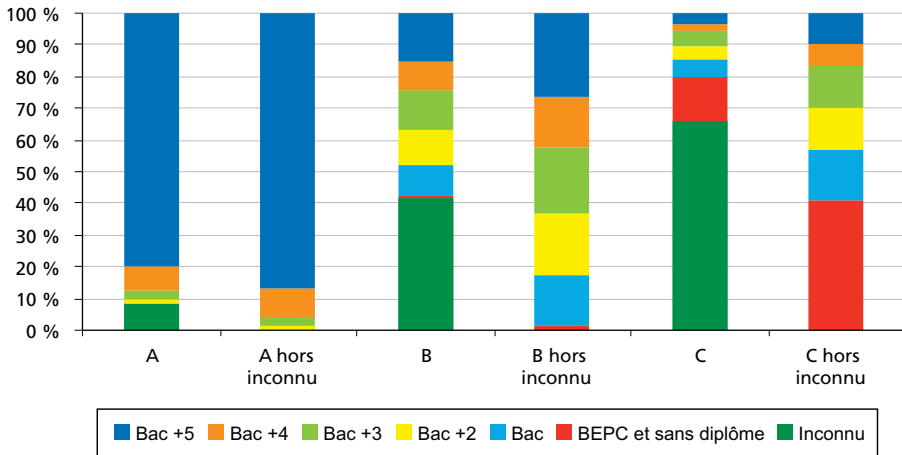
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 27 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau de diplôme équivalent à Bac+2.

Les concours de la catégorie C représentent 18 % du recrutement total dans la FPE en 2011 (soit 4 026 agents). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet, mais dans certains cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. Les données sur le niveau des lauréats à ces concours en 2011 sont inconnues dans 65,9 % des cas. Mais les données collectées prouvent que 5,8 % au moins des reçus à ces concours avaient un niveau Bac+4 ou Bac+5, 8,8 % au moins un niveau Bac+2 ou Bac+3 et au moins 5,5 % un niveau Bac.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.1 a-7: Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes dans la FPE en 2011



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes

En 2011, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 59,7 % ; elles sont 54,1 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (53,6 % de femmes parmi les présents et 62,0 % parmi les recrutés) et B (55,6 % de femmes parmi les présents et 60,9 % parmi les recrutés) ; moins bien sur les postes de catégorie C (53,9 % de femmes parmi les présents et 49,4 % parmi les recrutés). Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,9 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont majoritairement féminins (66,6 % des lauréats).

Pour les concours non enseignants, toutes catégories hiérarchiques confondues, elles représentent la moitié des candidats (50,9 %) et sont recrutées en une proportion un peu plus grande que les hommes (53,5 %).

En 2011, l'évolution du recrutement externe diffère selon les ministères

Le recul du recrutement externe provient essentiellement de la baisse du nombre de recrutés dans les ministères de l'enseignement (-5 320) et les ministères économique et financier (-881). Relativement au nombre total de lauréats de ces ministères, qui restent en tête de l'ensemble des ministères en termes de recrutement externe – les baisses sont moins conséquentes que pour d'autres : respectivement -26,7 % et -29,5 %, contre -84,7 % pour le ministère du Travail (dont le nombre de recrutés ne baisse que de 50²), -66,7 % pour la Défense (-386 recrutés) et -33,3 % pour l'Agriculture (-283 recrutés).

² La baisse du niveau de recrutement au ministère du Travail en 2011 s'explique en partie par un effet de calendrier, car les concours d'inspecteurs et de contrôleurs du travail ont été inscrits au titre de l'année 2012.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Au ministère de l'Éducation nationale, qui n'a proposé que 16 095 postes en 2011 contre 20 435 l'année précédente, l'offre a notamment été divisée par deux dans le corps de professeur des écoles (3 146 postes au lieu de 7 060 en 2010), et a diminué de 24 % dans tous les corps d'enseignants et de chercheurs, en catégorie A. Dans la Catégorie B, le nombre de recrutés baisse de 19,6 % (1 164 recrutés contre 1 447 en 2010) alors qu'il se maintient en catégorie C (1 245 lauréats aux concours en 2011 et 1 218 en 2010).

Le nombre de recrutés a reculé également au ministère de l'Intérieur qui n'a accueilli que 794 agents supplémentaires en 2011 (estimés) alors qu'il en accueillait 1 099 en 2010 et près de 4 400 en 2005. Le nombre de postes proposés dans le corps de gardien de la paix est en particulier arrivé à son point le plus bas depuis 10 ans avec 225 nouvelles recrues contre 5 184 en 2002 et 1 908 en 2008.

Figure V.2.1 a-8 : Nombre de recrutés par ministère de 2005 à 2011

| Ministères | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--|---------------|---------------|---------------|------------------------------|------------------------------|---------------|------------------------------|
| Affaires étrangères et européennes | 69 | 94 | 102 | 148 | 78 | 92 | 110 |
| Agriculture et pêche | 656 | 551 | 735 | 956 | 689 | 849 | 566 |
| Ministères économique et financier : | | | | | | | |
| Budget, Comptes publics et Fonction publique, Économie, Finances et Emploi | 2 806 | 3 228 | 3 601 | 4 000 | 3 093 | 2 987 | 2 106 |
| Culture et communication | 175 | 118 | 89 | 121 | 103 | 170 | 199 |
| Défense | 1 125 | 1 010 | 384 | 1 020 | 259 | 579 | 193 |
| Écologie, Développement et Aménagements durables ⁽¹⁾ | 997 | 799 | 725 | 1 179 ⁽¹⁾ | 1 086 | 802 | 880 |
| Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾ | 34 083 | 26 755 | 26 943 | 25 763 ⁽¹⁾ | 20 262 | 19 913 | 14 593 |
| Immigration, intégration, identité nationale et Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales ⁽¹⁾ | 4 389 | 3 400 | 3 974 | 2 909 | 1 203 | 1 099 | 794 ⁽¹⁾ |
| Justice | 2 045 | 2 060 | 1 794 | 2 675 | 2 677 | 2 297 | 2 054 |
| Ministères sociaux : | | | | | | | |
| Santé, Jeunesse et Sports | 447 | 448 | 749 | 350 | 307 | 388 | 388 |
| Travail, Relations sociales et Solidarités ⁽²⁾ | 93 | 192 | 177 | 120 | 97 | 59 | 9 |
| Services du Premier ministre ⁽²⁾ | 492 | 517 | 594 | 451 | 463 | 443 | 446 |
| Total | 47 377 | 39 172 | 39 867 | 39 692 ⁽¹⁾ | 30 317 ⁽¹⁾ | 29 678 | 22 338 ⁽¹⁾ |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Développement et Aménagement durables) en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire) en 2011 (ministère de l'Intérieur). Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Y compris l'Éna et les Ira.

(3) En 2011 les concours d'inspecteur et de contrôleur du travail n'apparaissent pas dans les statistiques car ils ont été organisés au titre de l'année 2012, date à laquelle se sont déroulées les épreuves. Il n'y a pas eu d'année sans recrutement dans ces deux corps mais un décalage de date par souci de simplification dans l'organisation.

Au ministère de l'Économie, la baisse du recrutement s'établit à 29 % (- 881 lauréats par rapport à 2010). Ce ministère a essentiellement réduit le nombre d'entrées des personnels de catégorie C (845 recrutés en 2011 au lieu de 1 454 l'année précédente).

Le recul de postes est significatif également au ministère de la Défense qui n'a accueilli que 193 nouveaux agents en 2011, divisant par trois le nombre de recrutés par rapport à 2010.

Le ministère de la Justice, avec 2 054 lauréats en 2011, retrouve son niveau de recrutement de 2005 et 2006 (respectivement 2 045 et 2 060 nouveaux entrants). Si les greffiers sont entrés en

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

plus grand nombre qu'en 2010 (509 au lieu de 222), la baisse globale pour ce ministère s'explique par le faible recrutement dans le corps de surveillant pénitentiaire, dont le nombre de lauréats a été divisé par deux (747 au lieu de 1 467 en 2010).

Le ministère de l'Agriculture a réduit d'un tiers son offre de postes en 2011 (566 recrutés), retrouvant ainsi son niveau de 2006 (551 recrutés). L'évolution du recrutement pour ce ministère est fluctuant entre 2005 et 2011, période au cours de laquelle il avait connu un niveau record en 2008 (956).

Quelques ministères ont vu leur nombre de recrutés progresser légèrement par rapport à 2010. Il s'agit du ministère de l'Écologie (+ 78 recrutés), le ministère de la Culture (+ 29) et le ministère des Affaires Étrangères et Européennes (+18 recrutés). Dans les services du Premier ministre et au ministère de la Santé le niveau de recrutement est resté globalement stable sur les 4 dernières années (respectivement 446 et 388 recrutés en 2011).

La réduction globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2011 se traduit par une baisse des recrutements au niveau déconcentré

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. En 2011 ces emplois ont baissé : 6 859 recrutements (résultat estimé) au lieu de 12 319 en 2010, soit une baisse de 44 %, plus forte que celle enregistrée pour l'ensemble des recrutements externes (-24 %).

Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (76 %) dans les services académiques et établissements scolaires. Ce ministère a proposé 5 040 postes déconcentrés en 2011 contre 10 056 en 2010. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement celui de professeur des écoles particulièrement touché par le recul du recrutement en 2011.

Les ministères économique et financier, de l'Intérieur et de la Défense sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 1 018, 614 (estimés) et 128 agents en 2011, pour les services préfectoraux, les trésoreries publiques et les corps administratifs de la défense.

Les postes offerts aux recrutements sans concours sont pour moitié proposés en région (55 %), ainsi que 48 % des Pacte.

Toutes les régions enregistrent un recul de ce type de recrutement en 2011. Pour la plupart, la baisse est supérieure à 50 % : Picardie (-66 %), Nord-Pas de Calais et Midi-Pyrénées (-62 %), Alsace (-61 %), Aquitaine (-60 %), Auvergne (-62 %), Provence-Alpes-Côte d'Azur (-53 %). La région Île-de-France, qui totalise 29 % des postes offerts, a réduit le nombre de ses lauréats de moitié (1 636 au lieu de 3 071 en 2010).

Avertissement méthodologique relatif aux résultats 2008, 2009 et 2011

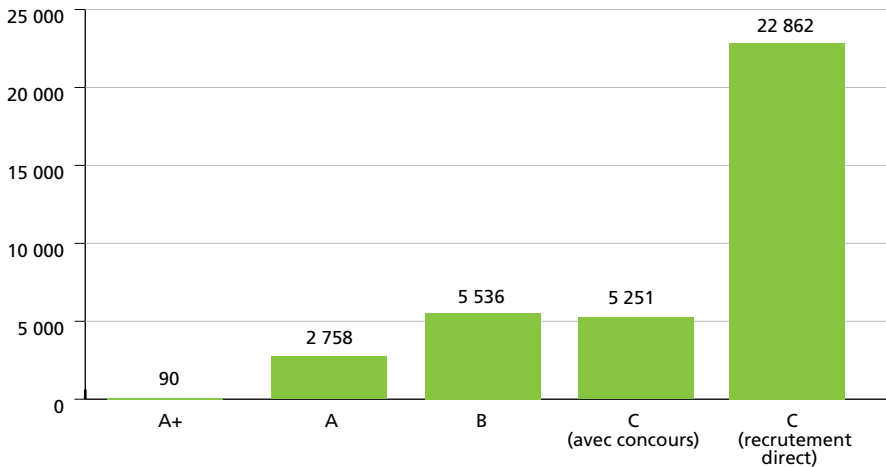
Pour les concours des années 2008, 2009 et 2011, certains ministères n'avaient pas pu fournir tous les résultats (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, Énergie et Aménagement du territoire, ministère de l'Intérieur). Les informations manquantes concernent 179 postes ouverts en catégorie A, 123 en catégorie B et 1 444 en catégorie C pour 2008, 11 postes ouverts en catégorie A, 104 en catégorie B et 312 en catégorie C pour 2009, 116 postes en catégorie B et 301 postes en catégorie C pour 2011. Les études relatives à ces trois années portent sur des résultats partiels et des résultats estimés (en faisant l'hypothèse que tous les postes ouverts avaient été pourvus en nombre équivalent).

Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2011

L'ensemble des employeurs territoriaux (à savoir ceux désignés ici sous le vocable FPT hors Ville de Paris, la Ville de Paris et le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASV)) ont admis 13 635 agents par concours externes en 2011 (concours externes, concours unique et 3^{ème} concours). S'y ajoutent 22 862 recrutements directs sans concours.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A+ (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial et conservateur du patrimoine) ont permis l'entrée de 90 agents (84 par concours externe et 6 par le biais du 3^{ème} concours). Les concours de catégorie A (attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur...), ont reçu 2 758 lauréats et représentent 20 % des admissions totales par concours externe. La part de la catégorie B représente 41 % avec 5 536 admis, soit un nombre légèrement supérieur à la catégorie C (39 %) qui enregistre 5 251 nouveaux agents admis par concours.

Figure V 2.1 b-1 : Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale en 2011



Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

Parallèlement, 22 862 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation...). Le profil du recrutement par catégorie est ainsi à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale dont plus des trois quarts des effectifs relèvent de la catégorie C (76 %) : sur l'ensemble des recrutements directs ou par concours, 77 % concernent des emplois de catégorie C, dont plus de 80 % sont pourvus par recrutement direct sans concours.

Dans le cadre des 45 sélections organisées en 2011 par les centres de gestion de la fonction publique territoriale, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 13 le 3^{ème} concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

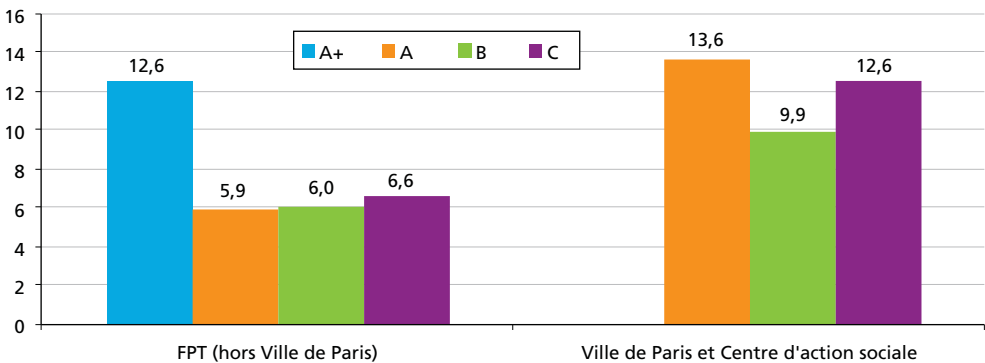
À noter que certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : pour trouver un emploi, les lauréats disposent de trois ans au terme desquels ils perdent le bénéfice du concours.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

En 2011, la Ville de Paris et le Centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé 36 concours externes et 26 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmier, chercheur ...).

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le taux de sélectivité se situe à 12,6 pour les concours de catégorie A+, soit un candidat admis pour environ 13 présents aux épreuves de sélection. La sélectivité est moins forte et d'un niveau comparable pour les catégories A, B et C : environ un candidat admis pour 6 présents. En revanche, les concours de la Ville de Paris sont plus sélectifs et ce, plus encore en catégorie A (1 admis sur 14) et C (1 admis sur 13), qu'en catégorie B (1 candidat admis sur 10).

Figure V 2.1 b-2 : Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale en 2011



Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

Bibliographie

- Bounakhla, N. Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État se stabilise quasiment en 2010, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2012*, La Documentation française.
- Les Concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2011, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information n° 13-03*, avril 2013.
- Flachère, M. Gautier, L. et Jean, O. Les départs à la retraite dans les trois fonctions publiques, (2011), *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2012*, La Documentation française.

2.2 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique

Magali Flachère
DGAFP
Frédérique Mercier
Service des retraites de l'État (DGFIP)
Loïc Gautier
CNRACL¹

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2012 :
- 42 905 titulaires et 11 415 militaires dans la FPE ;
- 26 418 titulaires dans la FPT ;
- 18 719 titulaires dans les établissements publics de santé de la FPH.

Le vieillissement des effectifs de chacun des versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2011, 33,2% des effectifs de titulaires civils, 35,2% des agents titulaires affiliés à la CNRACL dans la fonction publique territoriale et 28,7% dans la fonction publique hospitalière.

Après avoir été fortement tirés en 2011 par les derniers départs anticipés des parents de trois enfants, les départs à la retraite de titulaires reculent en 2012 dans les trois versants de la fonction publique. En 2012, 42 905 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées aux titulaires civils et 11 415 nouvelles pensions aux militaires par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et France Télécom, et 45 137 nouvelles pensions par la CNRACL. Les départs avant l'âge de 60 ans restent non négligeables (de 22,2% dans la fonction publique territoriale à 58,2% dans la fonction publique hospitalière) et concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite pour ancienneté progresse sensiblement et dépasse désormais 60 ans dans la FPE et la FPT. En effet, suite aux réformes des retraites menées depuis 2003, les modifications de comportement sont perceptibles, en particulier en 2012 sur l'âge de départ à la retraite.

Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

À l'image de la population française, les effectifs des trois versants de la fonction publique ont vieilli. Fin 2011, l'âge moyen s'établit à 41,7 ans dans la fonction publique de l'État, 43,8 ans dans la fonction publique territoriale et 41,1 ans dans la fonction publique hospitalière. Sur le seul champ des agents titulaires civils, l'âge moyen est passé entre fin 1998 et fin 2011 de 42,6 ans à 43,6 ans sur le périmètre restreint des ministères de la fonction publique de l'État, et pour les affiliés à la CNRACL, de 42,9 à 44,8 ans dans la fonction publique territoriale et de 41,7 à 42,3 ans dans la fonction publique hospitalière².

¹ Magali Flachère est chargée d'études au département des études et des statistiques de la DGAFP. Loïc Gautier est responsable de l'unité Études et Statistiques de la direction de la gouvernance des fonds de l'établissement de Bordeaux de la CDC (CNRACL). Frédérique Mercier est chargée d'études au bureau financier et des statistiques du Service des retraites de l'État (DGFIP).

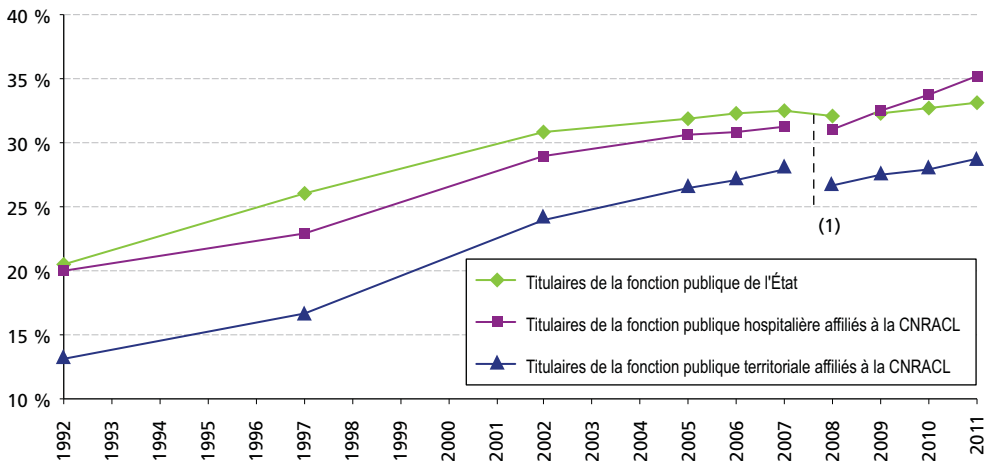
² Pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la CNRACL.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Aussi, la part des agents titulaires de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992, en hausse de plus de 12 points entre 1992 et 2011. Depuis 2002, cette proportion augmentait à un rythme ralenti du fait de départs à la retraite relativement importants. En 2011, la part des seniors se stabilise dans la fonction publique de l'État mais poursuit sa progression dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

Près d'un agent titulaire sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2011 dans la fonction publique de l'État (33,2 %), comme chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique territoriale (35,2 %³). Chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure (28,7 %⁴), principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet les deux tiers des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins) sont classés en catégorie active fin 2011 (voir encadré 1), celle-ci ouvrant droit à un départ à la retraite à 57 ans⁵. Il s'agit notamment des personnels infirmiers et des personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 et des autres personnels hospitaliers (aides soignants, agents de service hospitaliers). À noter qu'au 1^{er} décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers ont d'ores et déjà choisi d'être reclassés en catégorie A, soit hors catégorie active.

Figure V 2.2-1: Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH



Source : FGE, SIASP, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ FPE : agents titulaires civils des ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents titulaires civils des ministères et Épa depuis 2009 (SIASP, Insee).

Champ FPT et FPH : agents titulaires affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures. Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

3 Cette part est de 35,9 % dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique territoriale.

4 Cette part est de 30 % dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique hospitalière. L'écart est en partie dû au fait que les élèves stagiaires sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

5 La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âges (voir encadré 5). Pour 2012, les titulaires doivent compter 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ en retraite.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite

L'analyse des caractéristiques statutaires des agents s'appuie désormais sur une nomenclature de référence, harmonisée sur les trois versants de la fonction publique (voir Dossier 1). Elle distingue, hors bénéficiaires des contrats aidés⁶ les agents titulaires (y compris élèves fonctionnaires et magistrats), les militaires (et militaires volontaires), les agents non-titulaires *stricto sensu* et les agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non-titulaires. Ces derniers sont classés en « autres catégories et statuts », une catégorie qui recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

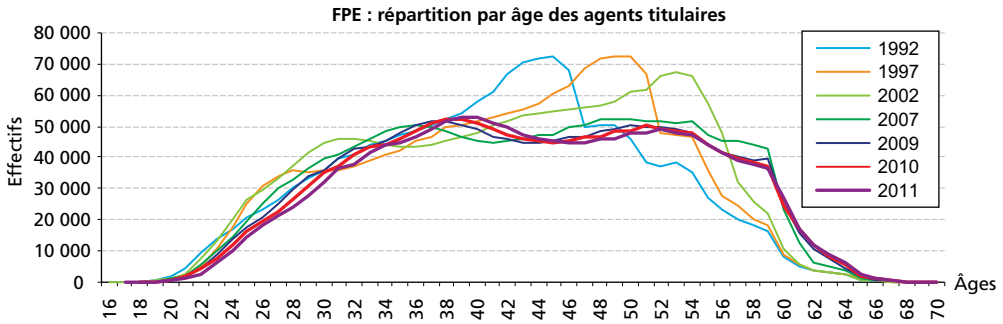
Cette nomenclature harmonisée de statuts permet d'affiner le suivi des pyramides des âges des agents des trois versants de la fonction publique et ainsi de mieux apprécier les flux de départs à la retraite passés et à venir, les régimes de retraite de la fonction publique étant articulés avec les catégories statutaires des agents. Les pyramides des âges de chacun des versants de la fonction publique par type de statut illustrent de manière assez claire le vieillissement des effectifs, notamment chez les titulaires. Chez les autres catégories d'agents, tels les non-titulaires et ceux relevant des autres catégories et statuts, la structure démographique peut différer.

Concernant les non-titulaires des trois versants de la fonction publique, l'évaluation des futurs départs à la retraite pourra ainsi être améliorée (voir encadré 2). Fin 2011, la part des 50 ans et plus est de 19,8 % parmi eux. Le suivi des départs à la retraite des non-titulaires s'appuiera également sur les travaux d'estimations de sortants de la fonction publique, en cours à la DGAFP, à partir du fichier SIASP-Insee (voir fiche thématique 4.1).

Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. La pyramide des âges des agents titulaires (dans les ministères et Épa) présente en 2011 une forme relativement aplatie, traduisant le phénomène des départs à la retraite depuis 2002 de ces générations du baby-boom (nées entre 1945 et 1960) qui étaient plus nombreuses. On constate désormais une stabilisation de l'âge moyen et de la part des agents titulaires de 50 ans et plus, tendance qui devrait se poursuivre. Les pyramides des âges des agents non titulaires et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic d'effectifs chez les 23-26 ans (respectivement 20,2 % et 7,8 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2011). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, est plus arrondie, ce qui annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (36,1 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2011). À noter cependant que la population des ouvriers d'État (37 500 personnes fin 2011) est plus âgée que celle des maîtres du privé (141 000 personnes fin 2011).

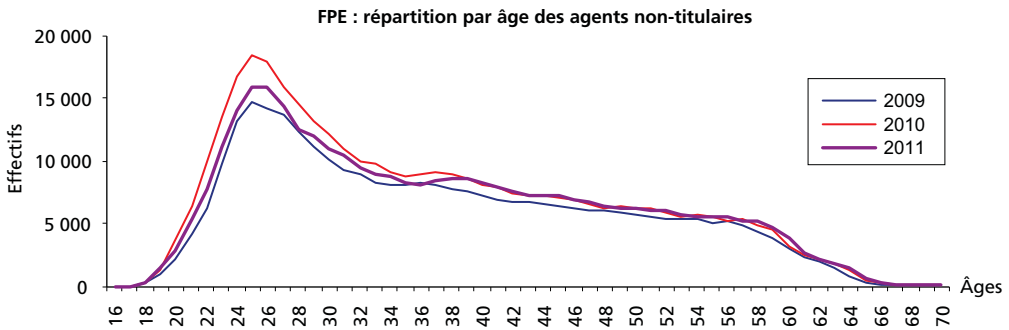
⁶ Les 134 500 bénéficiaires de contrats aidés employés dans la fonction publique fin 2011 relèvent du code du travail et du régime général de retraite.

Figures V.2.2-2 à 2.2-5 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut



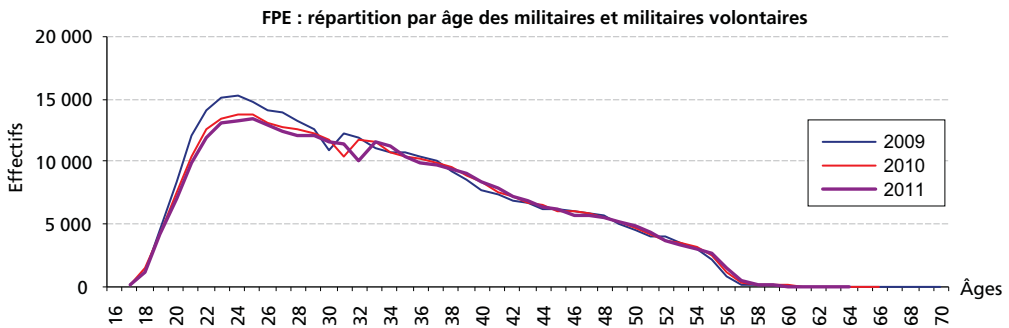
Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents titulaires civils des ministères et Épa au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

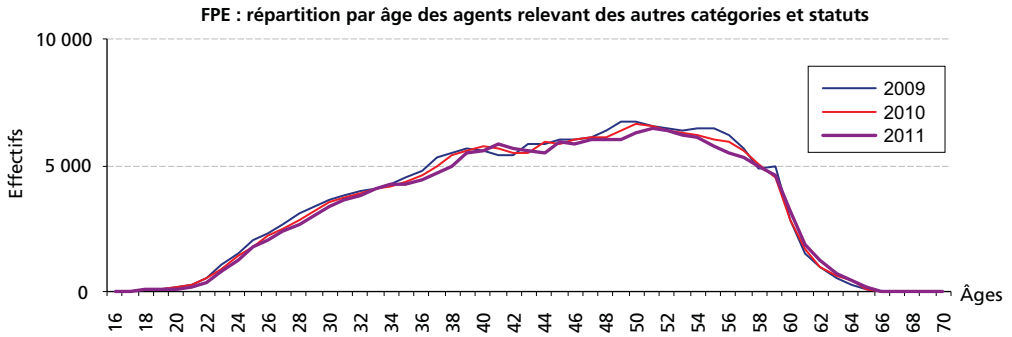
Champ : France entière. Agents non-titulaires des ministères et Épa au 31 décembre de l'année.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique



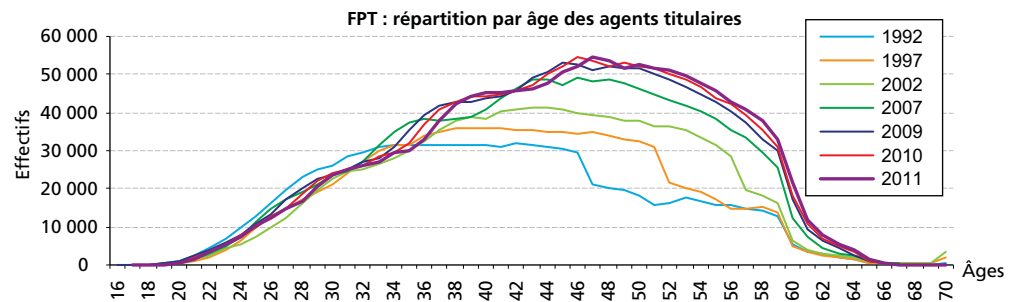
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et Épa au 31 décembre de l'année.

Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Dans la FPT, la pyramide des âges des agents titulaires (35,9 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011), avec une forme « arrondie », laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années, phénomène qui aura été amplifié par les transferts d'agents issus des services de l'État. Le constat est le même pour la pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les assistants maternels et familiaux), les effectifs les plus importants se regroupant dans la tranche 50-60 ans (40,1 % fin 2011). La pyramide des âges des agents non-titulaires présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans (22,4 % seulement des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011).

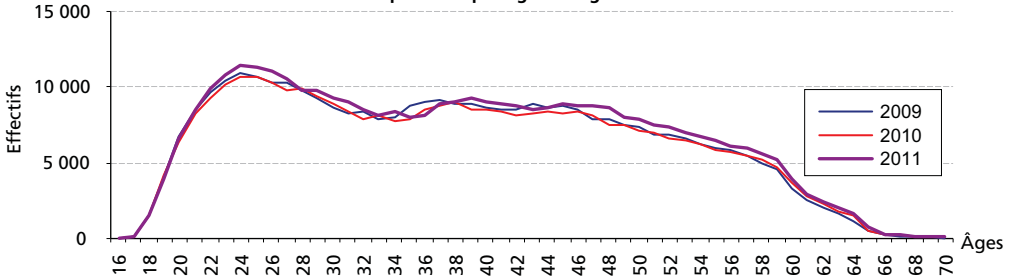
Figures V 2.2-6 à 2.2-8 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). À partir de 2009, agents titulaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

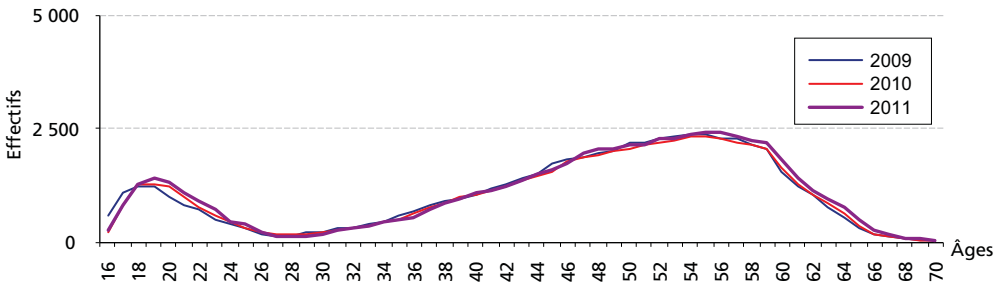
FPT : répartition par âge des agents non titulaires



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.

FPT : répartition par âge des agents relevant des autres catégories et statuts



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

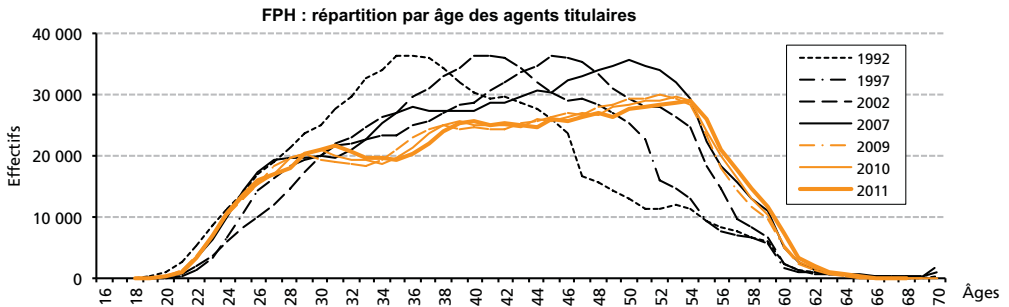
Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

Note : La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

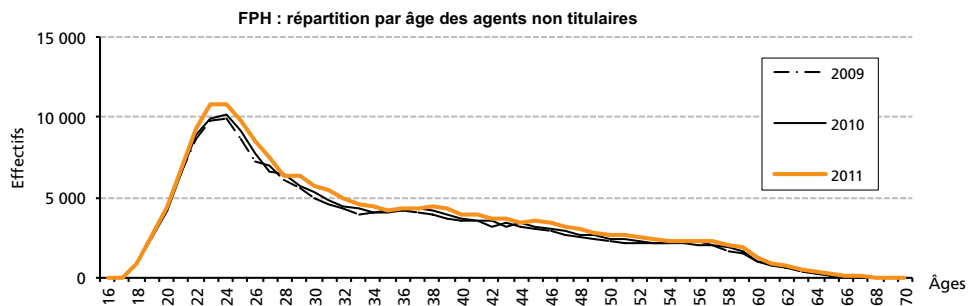
Dans la FPH, la pyramide des âges des agents titulaires présente une forme aplatie. Le pic correspondant à des générations nombreuses et âgées d'un peu plus de 50 ans (30 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011) tend à se réduire, laissant augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. La pyramide des âges des agents non titulaires affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,4 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2011). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les médecins hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable d'agents âgés de 50 ans et plus (33,3 % fin 2011).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

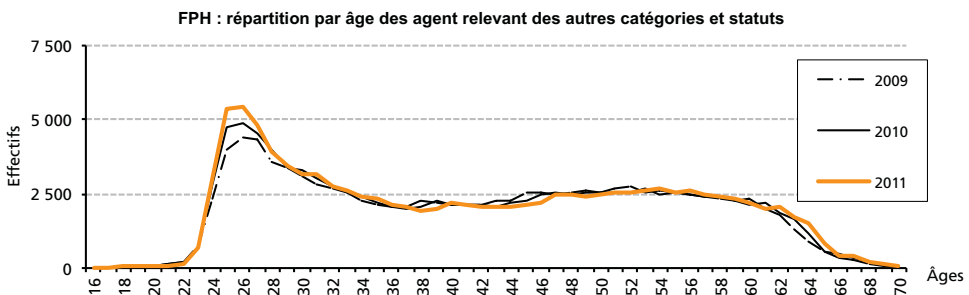
Figures V 2.2-9 à 2.2-11 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut



Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPH (y compris élèves stagiaires) affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). À partir de 2009, agents titulaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.



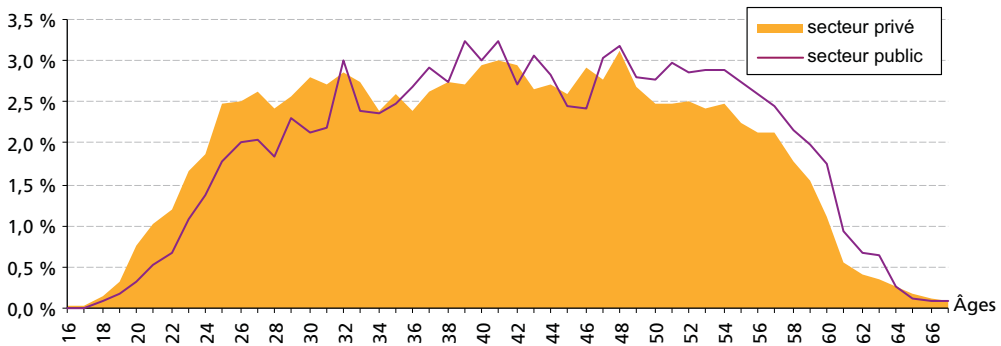
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année. Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 35 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements et départs à la retraite passés. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le principe même de la carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, au maintien dans l'emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé (en 2012, 46 % des agents en emploi dans la fonction publique ont un diplôme du supérieur contre 32 % pour ceux en emploi dans le secteur privé, voir fiche thématique 2.8), explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figure V 2.2-12 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé à fin 2012



Source : enquête Emploi Insee, 4^{ème} trimestre 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Encadré 1 : Les effectifs des catégories actives dans les trois versants de la fonction publique

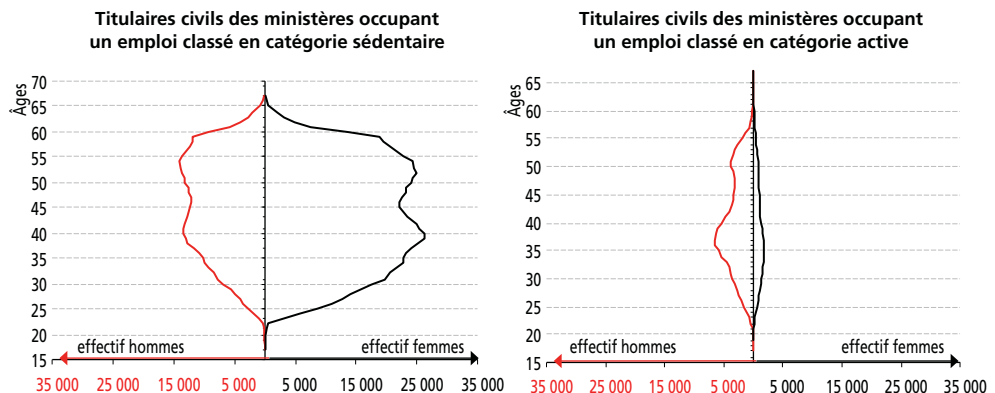
Le code des pensions pour les fonctionnaires civils de l'État et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite pour les personnes ayant accompli au moins 17 ans de services actifs à l'âge de 52 ou 57 ans (la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées). La notion de services actifs est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article 75 de la loi du 31 mars 1932.

La détection des catégories actives est relativement délicate. En effet, la source d'information utilisée (SIASP – Insee) permet seulement de repérer les agents occupant un emploi classé en catégorie active, sans garantie d'un départ à la retraite ultérieur en tant que tel, celui-ci étant conditionné par la durée de service. Il existe ensuite des problèmes inhérents à la source dans chaque versant de la fonction publique.

- Dans la **fonction publique de l'État**, les différentes catégories actives ont été identifiées parmi les titulaires civils des ministères à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois de l'État (soit la NNE). Les grades NNE des agents des établissements publics administratifs (Épa) n'étant pas renseignés dans SIASP – Insee, ces agents sont automatiquement exclus de l'étude.

Dans certains cas, les effectifs n'ont pu être estimés (cas des personnels paramédicaux des hôpitaux militaires) ; dans d'autres cas, le chiffre fourni constitue une **estimation plafond** (pas de distinction possible ici au sein des contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer des fonctions donnant lieu à un classement en catégorie active).

Dans les ministères, on estime que 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères. Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 16,6 %. Elle est de 34,5 % chez les titulaires civils occupant un emploi de catégorie sédentaire. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein des catégories actives qu'au sein des catégories sédentaires.

Figures V 2.2-13 : Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2011.

Note de lecture : 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

- Dans la **fonction publique territoriale**, les estimations des effectifs ont été réalisées sur le champ des titulaires par le département des études et statistiques locales de la DGCL. Elles ne sont possibles que pour les catégories actives trouvant une correspondance directe avec des grades disponibles dans SIASP-Insee, c'est-à-dire les sapeurs pompiers professionnels et les agents de Police municipale.

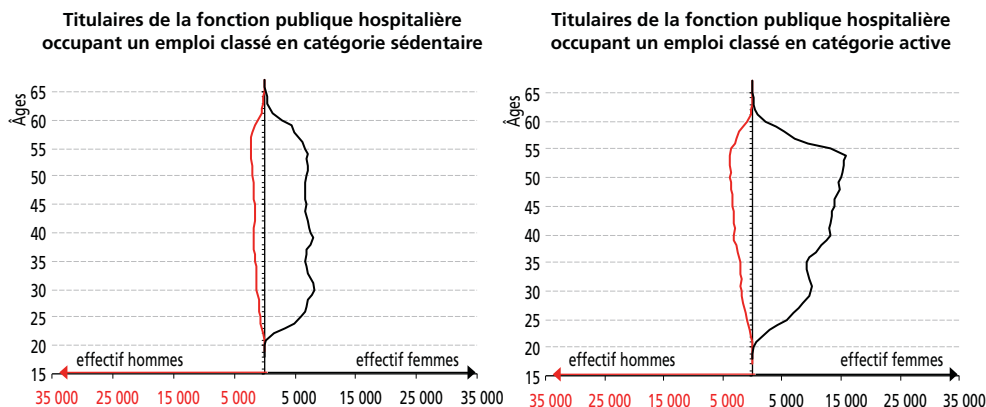
La DGCL estime cependant que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

- Dans la **fonction publique hospitalière**, les différentes catégories actives ont été identifiées sur le champ des titulaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH).

Le classement en catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 424 200 agents⁷). Les effectifs des autres catégories actives sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades, les fonctions ou emplois concernés par le classement en catégorie active. Là encore **les chiffres fournis constituent une estimation plafond**.

506 721 agents titulaires (hors médecins) occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2011, soit près des deux tiers de l'ensemble des agents titulaires de la FPH. La part des 50 ans et plus est similaire chez les agents de catégorie active et ceux de catégorie sédentaire (respectivement 30,5 % et 29,1 %). Ceci est dû à un effet de structure : parmi les catégories actives, les femmes sont très nombreuses entre 50 et 55 ans et proches du départ à la retraite.

Figures V 2.2-14 : Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires au 31 décembre 2011.

Note de lecture : 506 721 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 61,4 % de l'ensemble des agents titulaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

⁷ Cette estimation prend en compte le fait qu'au 1^{er} décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers ont d'ores et déjà choisi d'être reclassés en catégorie A, soit hors catégorie active.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.2-15 : Effectifs des titulaires occupant un emploi classé en catégorie active des trois versants de la fonction publique

| Fonction publique de l'État | Effectifs au 31/12/2011 | Remarques |
|---|-------------------------|--|
| Personnels actifs de la Police nationale | 111 994 | |
| Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire | 21 047 | |
| Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne | 3 255 | |
| Personnels de la surveillance des douanes | 9 679 | |
| Instituteurs ⁽¹⁾ | 5 607 | |
| Agents d'exploitation des travaux publics de l'État | 7 785 | |
| Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse | 4 600 | |
| Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires | n.d. | |
| Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois) | 814 | Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active |
| Fonction publique territoriale | | |
| Agents des réseaux souterrains des égouts | n.d. | |
| Sapeurs pompiers professionnels | 38 431 | |
| Agents de salubrité | n.d. | |
| Agents de Police municipale | 15 904 | |
| Agents de surveillance de la Préfecture de Police ⁽²⁾ | n.d. | |
| Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois) | n.d. | |
| Fonction publique hospitalière | | |
| Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 | 124 843 | |
| Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers) | 299 337 | |
| Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades | 4 704 | Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en contact avec les malades |
| Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽³⁾ | 9 083 | Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie |
| Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions) | 52 397 | Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active |
| Agents d'entretien (certaines fonctions) | 16 086 | Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active |
| Agents de service mortuaire et de désinfection | 273 | |

Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques ; DGCL.

Champ : France entière, agents titulaires civils au 31/12/2011.

n.d. : non disponible.

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

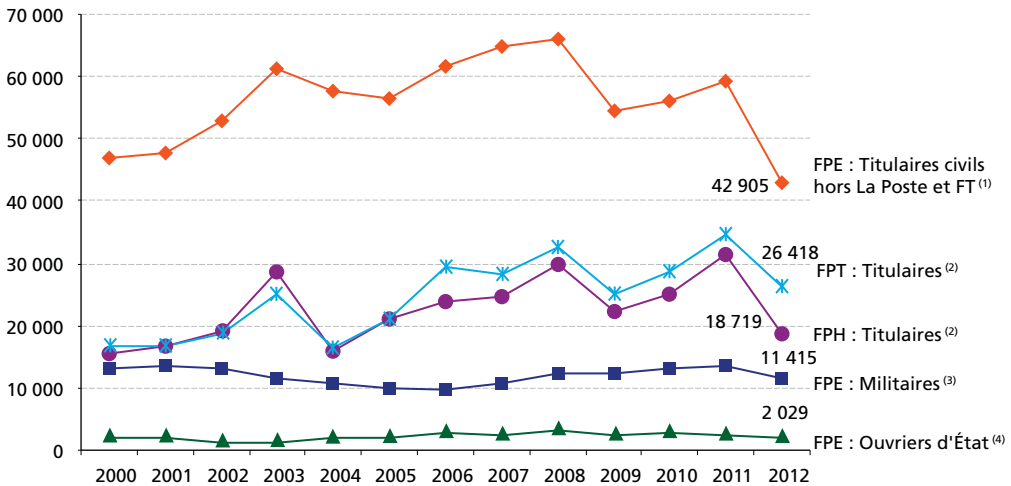
(2) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. À l'occasion du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, l'introduction du nouveau système d'information SIASP-Insee pour le décompte des effectifs des trois versants de la fonction publique a conduit à réviser les périmètres de chacun des versants de la fonction publique, à partir de la catégorie juridique de l'employeur. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'identifier parmi les agents de la préfecture de police de Paris ceux classés en catégorie active.

(3) Droit d'option ouvert pendant un durée de six mois à compter du 1^{er} janvier 2012.

Le nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique se réduit fortement en 2012

Le nombre de pensions de droit direct⁸ entrées en paiement en 2012 suite au départ à la retraite de titulaires est en forte baisse dans les trois versants de la fonction publique, d'une part en raison du décalage de l'âge légal de départ à la retraite, et d'autre part en raison de la suppression depuis le 1^{er} janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants (voir encadré 4). Dans la fonction publique de l'État, 42 905 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires civils (hors La Poste et France Télécom, soit une baisse de 27,4 % par rapport à 2011), 11 415 à des militaires (soit -15,5 %) et 2 029 à des ouvriers d'État (soit -20,3 %). 26 418 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale (-24 % par rapport à 2011) et 18 719 à des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins hospitaliers, -40 % par rapport à 2011).

Figure V 2.2-16: Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement dans les trois fonctions publiques depuis 2000



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

- (1) Les pensions de fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.
- (2) Titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.
- (3) Y compris soldes de réserve.
- (4) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance.

Les âges de liquidation varient sensiblement selon le versant de la fonction publique et le statut civil ou militaire de l'agent. Après avoir été tirés à la baisse par les départs anticipés des parents de trois enfants en 2011, les âges moyens de mise en paiement de la pension s'élèvent en 2012 dans les trois versants de la fonction publique.

⁸ Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de réversion qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.2-17 : Âges moyens de départ à la retraite (pensions entrées en paiement en 2011 et en 2012) y compris départ anticipé
[en années]

| | | | Âge moyen 2011 | Âge moyen 2012 |
|--------------------------------|---|--|----------------|----------------|
| Fonction publique de l'État | Titulaires civils hors La Poste et France Télécom | Ensemble (hors départs pour invalidité) | 58,8 | 60,9 |
| | | <i>dont catégories sédentaires</i> | 59,8 | 62,0 |
| | | <i>dont catégories actives</i> | 55,8 | 57,3 |
| | Militaires | Ensemble (hors départs pour invalidité) | 46,8 | 46,9 |
| Ouvriers d'État | Ensemble (y compris départs pour invalidité) | 58,4 | 59,5 | |
| Fonction publique territoriale | Titulaires ⁽¹⁾ | Ensemble (y compris départs pour invalidité) | 58,9 | 61,2 |
| | | <i>dont catégories sédentaires</i> | 61,5 | 62,1 |
| | | <i>dont catégories actives</i> | 57,7 | 58,5 |
| Fonction publique hospitalière | Titulaires ⁽¹⁾ | Ensemble (y compris départs pour invalidité) | 55,1 | 58,6 |
| | | <i>dont catégories sédentaires</i> | 61,1 | 61,5 |
| | | <i>dont catégories actives</i> | 57,1 | 57,7 |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs); CNRACL; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.

Encadré 2 : La retraite des non-titulaires et l'Ircantec⁹

Le nombre de nouveaux pensionnés à l'Ircantec en 2012 est de 129 793 (pensions de droit direct dans le régime salarié), un nombre en baisse par rapport à 2011 (131 290) suite à l'application des mesures de report de l'âge de la retraite au 1^{er} juillet 2011.

Le régime couvre un champ très étendu puisqu'il s'adresse à :

- l'ensemble des agents non titulaires de la fonction publique de l'État (FPE) et des fonctions publiques territoriales (FPT) et hospitalières (FPH), dont les médecins hospitaliers ;
- les agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (travaillant moins de 28 heures par semaine) ainsi que les agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- les agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques telles que La Poste, les industries électriques et gazières, la Banque de France ainsi que des associations.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique. Excepté pour le régime des élus, la pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général. Contrairement aux régimes de titulaires, l'Ircantec est un régime par points.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont dans de nombreux cas relativement courtes : 6 ans et 2 mois en moyenne pour les pensions attribuées en 2012 et moins de 3 ans dans la moitié des cas. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux 2,8 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés s'ajoutent environ 12,3 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits à l'âge de 70 ans : ce sont des affiliés qui ont accumulé peu de droits. Cependant l'amélioration de l'information apportée aux actifs devrait progressivement faire diminuer ce taux.

⁹ Cet encadré a été réalisé en collaboration avec Philippe Micallef (Ircantec).

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Pour les pensionnés Ircantec ayant liquidé en 2012, l'étude portant sur leurs différentes périodes de cotisation à l'Ircantec et sur les employeurs correspondants a été actualisée et poursuivie (par l'Ircantec et la DGAFP). Il en ressort que 91 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 ont cotisé au moins une fois dans leur carrière dans le périmètre de la fonction publique en tant qu'agent non titulaire (ou titulaire dans certains cas). 43 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40 % de la FPT et 17 % de la FPH.

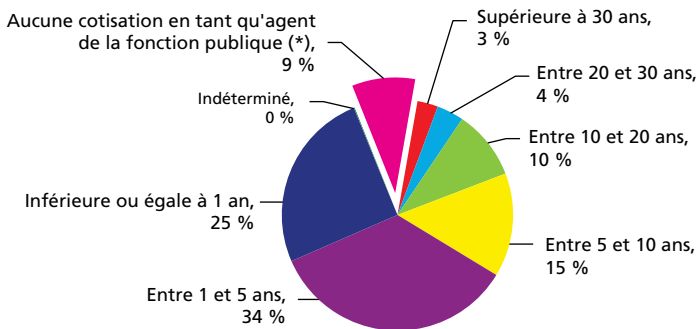
31 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 10 % entre 10 et 20 ans, 4 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. 16 % des nouveaux pensionnés de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 34 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

En 2012, 30 % des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation, 52 % relevaient de la FPT et 18 % de la FPH. Ceux ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste au moment de l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (22 % des nouveaux retraités de la FPT, contre 12 % pour la FPE et 18 % pour la FPH).

Parmi l'ensemble des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique, 89 % avaient un statut de non-titulaire (la grande majorité) ou de titulaire à temps incomplet sur leur dernière période de cotisation, 8 % un statut de titulaire sans droit à pension, et 3 % un statut de médecin.

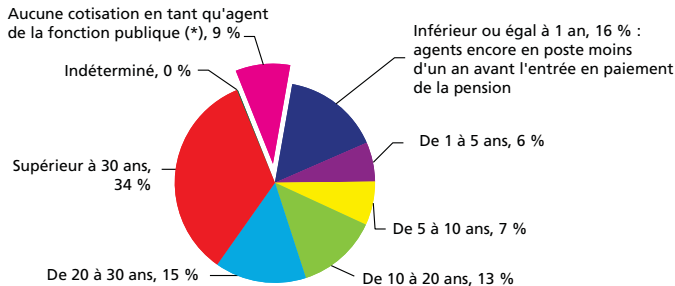
Figures V 2.2-18 et V 2.2-19 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012

1) la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

2) le délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



Source : Ircantec. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(*) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

Note : seules les durées de cotisation correspondant à des employeurs relevant de la fonction publique (d'après la catégorie juridique) ont été prises en compte. À noter que la durée de cotisation peut être minorée et le délai écoulé majoré dans le cas où la catégorie juridique de l'employeur n'est pas renseignée. La borne supérieure de chaque intervalle est incluse.

Figure V 2.2-20 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 selon le statut et le versant de la fonction publique d'appartenance

| | Total | FPE | FPT | FPH | |
|--|----------------|--------------|--------|--------|--------|
| Pensionnés de l'Ircantec dont la pension est entrée en paiement en 2012 : | 129 793 | 100 % | | | |
| - dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension ⁽¹⁾ : | 20 347 | 16 % | 6 176 | 10 608 | 3 563 |
| non-titulaire | 17 863 | 14 % | 6 124 | 9 689 | 2 050 |
| titulaire à temps incomplet ⁽²⁾ | 786 | 1 % | 0 | 784 | 2 |
| titulaire sans droit à pension | 149 | 0 % | 46 | 77 | 26 |
| médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier) | 1 549 | 1 % | 6 | 58 | 1 485 |
| - dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension : | 97 865 | 75 % | 44 819 | 36 810 | 16 236 |
| non-titulaire ou titulaire à temps incomplet ⁽²⁾ | 86 160 | 66 % | 39 337 | 34 991 | 11 832 |
| titulaire sans droit à pension | 9 503 | 7 % | 5 372 | 1 606 | 2 525 |
| médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier) | 2 202 | 2 % | 110 | 213 | 1 879 |
| - dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽³⁾ | 11 463 | 9 % | | | |
| - Indéterminé | 118 | 0 % | | | |

Source : Ircantec. Traitement Ircantec et DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et l'entrée en paiement de la pension Ircantec inférieur ou égal à 1 an.

(2) Les titulaires à temps incomplet (moins de 28 h hebdomadaires) relèvent de l'Ircantec. Aucun titulaire à temps incomplet n'est présent dans la FPE.

(3) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Forte diminution des nouvelles pensions civiles des ayants droit au Service des retraites de l'État en 2012¹⁰

Plus de 86 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires, ayants droit ou ayants cause, sont entrées en paiement en 2012, contre 113 000 nouvelles pensions en 2011, soit une baisse de - 23,7 % entre 2012 et 2011. La baisse du volume de nouvelles pensions est principalement due aux pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2012 (respectivement - 34,0 % pour les civils et - 15,5 % pour les militaires). Pour les civils, cette baisse tient pour la moitié à la suppression progressive des départs anticipés de parents de trois enfants et pour un tiers à la mesure d'âge. Pour les ayants droit, ce sont ainsi près de 49 500 pensions civiles et 11 500 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2012.

Le nombre des pensions civiles et militaires d'ayants cause nouvellement entrées en paiement a légèrement augmenté par rapport à l'an dernier (+ 2,5 %).

Globalement, la pension brute moyenne des nouveaux retraités civils augmente de 9,3 % en 2012. Elle s'élève à 2 158 euros par mois. Cette augmentation est due, pour moitié, aux nombreux départs anticipés de parents de trois enfants en 2011.

Au total, fin 2012, plus de 2,3 millions de pensions civiles et militaires de retraite sont en paiement. Leur nombre a progressé de plus de 0,7 % entre 2011 et 2012. Plus des trois quarts du stock de pensions en paiement sont des pensions civiles. Ces dernières se partagent entre près de 1 471 000 pensions d'ayants droit et plus de 303 000 pensions d'ayants cause. Les pensions militaires s'élèvent à près de 550 000. Comme en 2011, les pensions relatives aux ministères de l'enseignement et celles des militaires sont les plus importantes avec respectivement environ 38 % et 24 % des pensions (ayants droit et ayants cause).

Le montant des pensions payées s'est lui élevé à 39 328 millions d'euros pour les pensions civiles et à 9 393 millions d'euros pour les pensions militaires en 2012.

Une baisse sensible des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2012¹¹

En 2012, la CNRACL a octroyé 54 512 nouvelles pensions, soit une baisse de 27,8 % par rapport au flux observé en 2011. Cette évolution est due, d'une part, au décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012), et d'autre part, à la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants prévue par la loi portant réforme des retraites de 2010 qui avait entraîné d'importants départs en 2011. La hausse des départs anticipés pour carrières longues, suite à la réforme 2010 et à l'assouplissement des conditions en 2012, vient toutefois limiter cette baisse.

Ces évolutions réglementaires ont également eu un impact sur l'âge moyen au départ. En effet, en 2012, pour la première fois, l'âge moyen à la radiation des cadres des départs pour ancienneté a dépassé 60 ans, pour s'établir à 60,2 ans.

Au sein de la fonction publique territoriale, 26 418 départs à la retraite ont été constatés en 2012, dont 11,6 % en invalidité. La distinction par sexe montre une prépondérance des femmes (55,4 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,8 % des départs pour motifs familiaux (8,7 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrières longues.

¹⁰ La partie sur le Service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier (SRE). Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

¹¹ La partie concernant la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

L'âge moyen de jouissance de la pension est de 60,6 ans pour l'ensemble des départs de droit direct. Il est en hausse de deux ans par rapport à 2011 en raison, principalement, de la baisse sensible des départs anticipés des parents de trois enfants et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012).

Le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 51,9 %. La proportion des pensions au taux plein est de 13,8 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 33,7 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 231 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 111,8 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 7,5 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 7,4 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides, ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti. En 2012, 6 146 pensions territoriales de droit dérivé¹² sont entrées en paiement, dont 19,6 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière, 18 719 départs à la retraite ont été observés en 2012, dont 8,8 % en invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans cette fonction publique, et concentre 78,8 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 13,6 % de l'ensemble des départs). De par une forte proportion d'emplois classés en catégorie active, seulement 42 % des départs s'effectuent à 60 ans ou plus. L'âge moyen de jouissance de la pension s'établit à 58,6 ans pour les pensionnés au titre de l'ancienneté ou pour motifs familiaux et 58,2 ans en prenant en compte les départs pour invalidité.

Les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,5 %, sont 18,0 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti et 16,1 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 475 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires¹³, pour une durée moyenne de cotisation de 129,9 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 11 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 8 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti.

En 2012, 3 229 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique hospitalière, dont 17,1 % suite à des décès d'agents en activité.

Encadré 3 : État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base. L'Ircantec, qui est un régime complémentaire au régime général, est ainsi pris en compte via celui-ci pour estimer le nombre de polypensionnés.

En 2008, la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, est de 68 % dans le régime des pensions militaires de retraite, de 75 % à la CNRACL et au FSPOEIE, contre 40 % dans le régime des pensions civiles de retraite de l'État et 38 % à l'Ircantec. À titre de comparaison, la proportion de polypensionnés est de 38 % parmi les pensionnés du régime général.

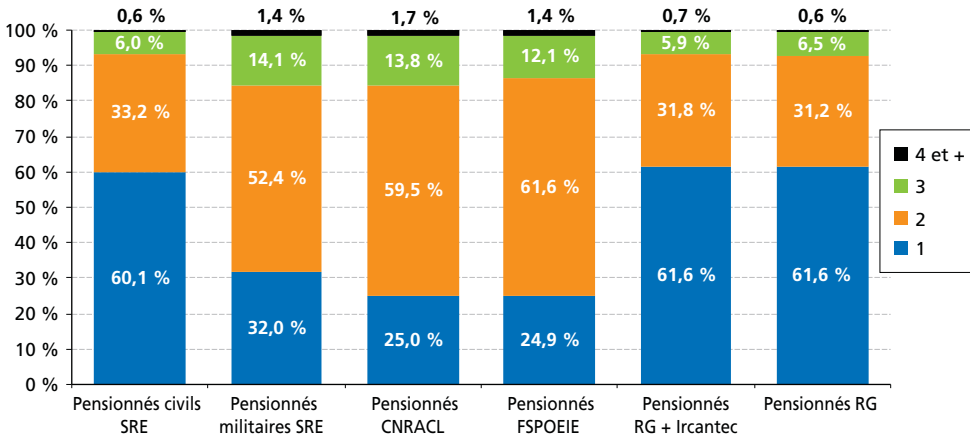
Un agent non titulaire de la fonction publique est susceptible d'occuper différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime Ircantec, un agent a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes.

¹² Pensions de droit dérivé : pensions de droit indirect ou pensions de réversion.

¹³ Avantage accessoire : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de réversion) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, pour tierce personne, etc.).

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 2.2-21: Nombre de pensions de retraite dans un régime de base



Source : EIR 2008, Drees.Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

SRE : Service des retraites de l'État. RG : régime général.

Dans le tableau suivant figure, pour chaque régime de retraite, la part des pensionnés de 60 ans ou plus bénéficiant également d'une pension de tel ou tel autre régime. Une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (36 % des pensionnés civils de l'État, 57 % des pensionnés militaires, et près de 70 % des pensionnés de la CNRACL et du FSPOEIE). Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE. Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié. Entre 6 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des titulaires des trois fonctions publiques, des militaires et des ouvriers d'État perçoivent en parallèle une pension de l'Ircantec, malgré la possibilité de valider sous certaines conditions les services effectués en tant qu'agent non titulaire. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 7 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 18,7 % (parmi ceux de l'Ircantec) bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Figure V 2.2-22: Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions

| Part des pensionnés de chacun des régimes ayant : | Pensionnés civils de l'État | Pensionnés militaires de l'État | Pensionnés de la CNRACL | Pensionnés du FSPOEIE | Pensionnés de l'Ircantec |
|---|-----------------------------|---------------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------|
| - une pension du régime général | 36,1 % | 57,3 % | 71,2 % | 68,2 % | 100,0 % |
| - une pension civile de l'État | 100,0 % | 6,7 % | 0,0 % | 0,1 % | 5,7 % |
| - une pension militaire de l'État | 1,2 % | 100,0 % | 0,5 % | 4,1 % | 1,1 % |
| - une pension de la CNRACL | 0,0 % | 1,6 % | 100,0 % | 0,0 % | 4,4 % |
| - une pension du FSPOEIE | 0,0 % | 1,3 % | 0,0 % | 100,0 % | 0,5 % |
| - une pension de la MSA | 7,0 % | 9,6 % | 15,5 % | 13,2 % | 18,7 % |
| - une pension d'un autre régime | 2,8 % | 9,0 % | 5,5 % | 5,5 % | 15,6 % |
| - une pension de l'Ircantec | 6,3 % | 7,2 % | 9,2 % | 9,4 % | 100,0 % |

Source : EIR 2008, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : 36,1 % des pensionnés civils de l'État de 60 ans ou plus perçoivent une pension du régime général.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

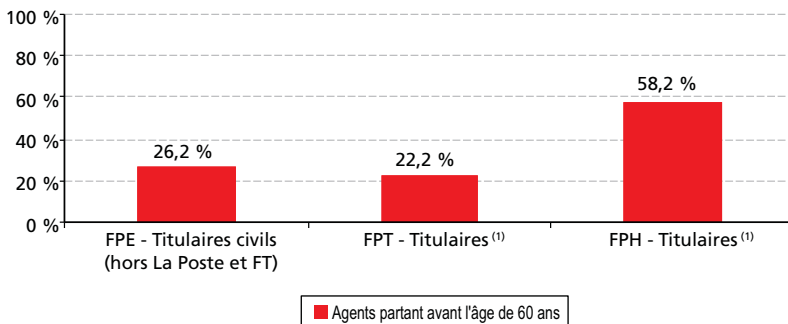
Selon une étude de la Drees¹⁴ menée à partir de l'échantillon interrégimes de retraités 2008 (EIR), le montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct perçu par les fonctionnaires civils de l'État unipensionnés est supérieur à celui des poly-pensionnés (2 012 euros, contre 1 840 euros). L'écart s'inverse en ce qui concerne les pensionnés de la CNRACL (1 402 euros pour les poly-pensionnés, contre 1 258 euros pour les unipensionnés), et se creuse pour les pensionnés militaires (2 415 euros pour les poly-pensionnés, contre 1 583 euros pour les autres). À noter que les montants mensuels moyens des pensions perçus par les hommes sont supérieurs à ceux concédés aux femmes tous régimes de la fonction publique confondus.

Parmi les titulaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent d'abord les catégories actives

Une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge de 60 ans est due aux départs d'agents de catégorie active dans la FPE et la FPH. Dans la FPT, les départs anticipés sont majoritairement dus à d'autres types de départs (notamment pour invalidité, pour carrières longues ou pour motifs familiaux). Parmi les pensions de titulaires entrées en paiement en 2012, 23 % concernaient des personnels comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs dans la FPE, 6,4 % dans la FPT et 62,6 % dans la FPH. Dans les trois versants de la fonction publique, ces personnels partent en moyenne en 2012 après 57 ans, notamment les agents de la FPT (âge moyen proche de 58 ans).

En 2012, avec l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, la part de ce type de départ est en nette augmentation dans les trois versants par rapport à 2011 : ils représentent 5,9 % du flux des départs de titulaires dans la FPE (contre 1,3 %), 15 % dans la FPT (contre 6,1 %) et 6,4 % dans la FPH (contre 1,8 %). Ces départs pour carrières longues représentent, en outre, 20,1 % parmi les départs d'ouvriers d'État (contre 8,8 % en 2011). Avec la suppression des départs anticipés des parents de trois enfants, les départs pour motifs familiaux en 2012 ne représentent plus que 8,4 % du flux de départ pour les titulaires de la FPE (contre 24,2 % en 2011), 8,7 % du flux de départ pour les titulaires de la FPT (contre 25,7 %) et 13,6 % pour les titulaires de la FPH (contre 38,8 %).

Figures V 2.2-23 et V 2.2-24 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2012, partant avant l'âge de 60 ans ou selon différents types de départ
[en %]



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

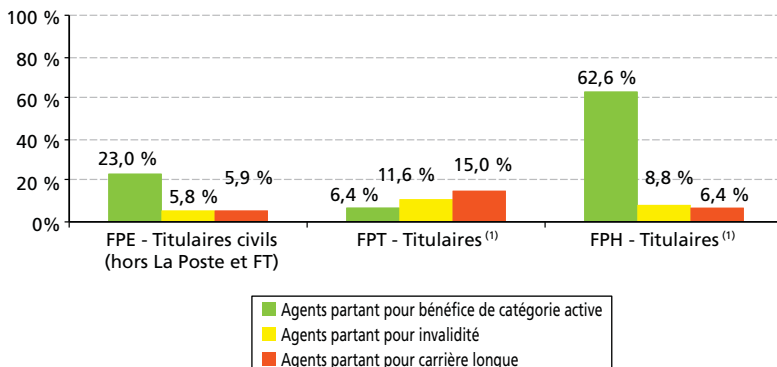
(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.

Lecture : en 2012 dans la FPT, 22,2 % des titulaires sont partis avant l'âge de 60 ans.

14 Les données de ce paragraphe portent sur l'ensemble des bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base, nés en France ou à l'étranger, résidents en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2008. Source : « Les retraités et les retraites en 2009 », Études et statistiques, Drees, juin 2011.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs); CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.

Lecture : en 2012 dans la FPT, 6,4 % des agents sont partis suite à au moins 15 ans et 9 mois de services actifs, 11,6 % sont partis pour invalidité et 15 % sont partis pour carrière longue.

Encadré 4 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

• Les départs anticipés de parents de trois enfants

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant neuf ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité de plus de 80 %, soit un conjoint invalide. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1^{er} janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs est fermé. Le droit au départ anticipé est resté acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2012 (voir encadré 5).

• Les départs anticipés pour carrières longues

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003, permettait de partir au plus tôt à 59 ans jusqu'au 1^{er} juillet 2006 et 58 ans sur la deuxième moitié de 2006. À partir du 1^{er} janvier 2008, un départ à 56 ans ou 57 ans était possible si un certain nombre de conditions de durée de carrière étaient remplies. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Ces départs concernent majoritairement des hommes.

• Les départs pour invalidité

Contrairement au régime général, un départ à la retraite pour cause d'invalidité est possible, et ce, sans conditions d'âge ni de durée de services.

• Les catégories actives dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1^o du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et 50 ans pour certaines professions (du domaine de la sécurité, essentiellement).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

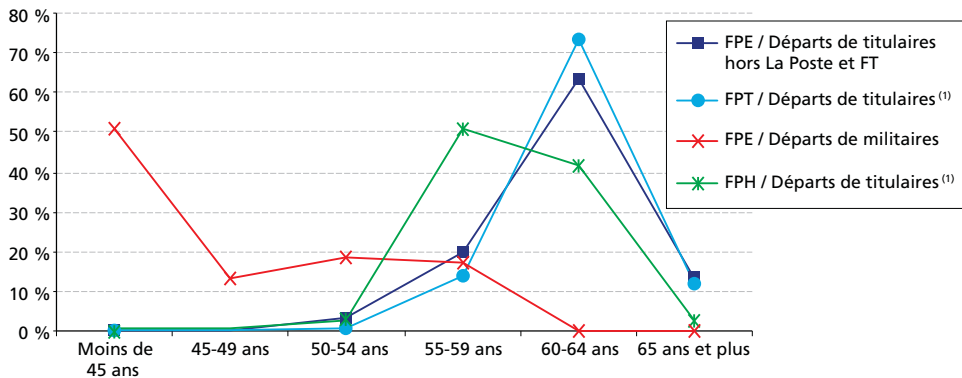
La réforme de 2010 relève progressivement de 55 à 57 ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active ainsi que les durées de services effectués (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1). Dans les ministères, 164 781 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2011, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur, aux ministères économique et financier et à celui de l'Éducation nationale. Dans la fonction publique territoriale, le classement en catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels, représentant entre 5 % et 10 % de l'effectif total. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé en catégorie active. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

• Le cas particulier des militaires

Au 1^{er} janvier 2014, les militaires peuvent partir à la retraite après 16 ans et 7 mois de services (militaires du rang et sous-officiers) ou 26 ans et 7 mois de services (officiers de carrière). À partir de 2015, ces durées sont portées respectivement à 17 et 27 ans. Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 44,2 ans en 2012 (52,5 ans pour les officiers, 46,6 ans pour les sous-officiers et 32,2 ans pour les caporaux et soldats).

Sur le flux des nouveaux pensionnés de l'année 2012, près d'un militaire sur deux part à la retraite avant 45 ans, tandis que la majorité des effectifs de la fonction publique hospitalière part avant 60 ans, du fait d'un nombre important de catégories actives. Les agents titulaires de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'État partent, quant à eux, majoritairement à 60 ans ou plus.

Figure V 2.2-25 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) et CNRA. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Encadré 5 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2012

Les principaux points de la réforme de 2003 pour les agents titulaires de la fonction publique

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004. Les principaux points sont notamment les suivants :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir 40 ans en 2008 (augmentation progressive jusqu'en 2008). En fonction des gains d'espérance de vie constatés dans les prochaines années, il était également prévu de porter progressivement cette durée à 41 ans en 2012 ;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence de 160 trimestres en 2008 et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année où l'agent remplit les conditions d'âge et/ou de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les individus ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac. Un régime additionnel de retraite a également été créé pour les agents titulaires. Les cotisations sont assises sur les primes non soumises à cotisation pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut). Un droit à l'information a été instauré pour l'ensemble des retraités, concernant leur retraite, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, à partir du relevé de situation individuelle (RSI), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), reprenant l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

Le rendez-vous sur les retraites de 2008

Les principales mesures portant sur les régimes de fonctionnaires ont été les suivantes :

- confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans en 2008 à 41 ans en 2012 ;
- le taux de surcote évolue de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009 et les conditions pour bénéficier de la surcote sont alignées sur le régime général ;
- à partir de 2009, la revalorisation des pensions intervient chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;
- le cumul emploi-retraite n'est plus soumis à une condition de cumul, mais à la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'Outre-mer.

La réforme de l'Ircantec de 2008

La réforme, conduite en 2008 en concertation avec les partenaires sociaux, a porté à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime, afin d'en assurer la pérennité sur le long terme. D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 %) et une hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de trente ans par les cotisations futures, ainsi que par les réserves. Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demie de prestations à l'horizon de vingt ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de neuf ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

La réforme des retraites opérée en 2010 prolonge l'effort entrepris en 2003 et vise le retour à l'équilibre des régimes de retraite à l'horizon de 2018. À ce titre, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite (âge légal d'ouverture du droit à la retraite ; âge de la retraite à taux plein ; limites d'âge et durée minimale de service pour les catégories actives) ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation d'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui en vigueur au régime général ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services à compter du 1^{er} janvier 2012 ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de 15 à 2 ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (« condition de fidélité ») ;
- la fermeture pour les agents titularisés après le 1^{er} janvier 2013 des validations de services auxiliaires ;
- la création d'un comité de pilotage des régimes de retraite ;
- la poursuite de l'harmonisation du minimum garanti, avec une linéarisation pour les durées inférieures à quinze ans, ainsi que l'écrêtement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum.

Les réformes réalisées en 2012

• L'accélération du calendrier de relèvement de l'âge de départ à la retraite

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire est relevé de 5 mois (au lieu de 4 mois) pour les générations nées entre 1952 et 1955. L'âge d'ouverture des droits sera ainsi porté à 62 ans dès 2017 pour la génération née à partir de 1955. L'âge de l'annulation de la décote suivra l'âge d'ouverture des droits (67 ans pour la génération 1955).

Les paramètres de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans. Seul le calendrier est accéléré. Les mesures de relèvement des âges sont transposées à l'ensemble des agents publics, elles concernent également les fonctionnaires appartenant à la catégorie active. Cette réforme vise ainsi un retour à l'équilibre des comptes dès 2017.

• Le départ à la retraite anticipé pour carrière longue

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse est venu assouplir le dispositif de départ anticipé pour carrière longue qui avait été modifié dans le cadre de la réforme des retraites de 2010. Il permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur trois points :

- l'ouverture du dispositif aux assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement aux assurés qui ont commencé à travailler avant 18 ans) ;
- la suppression de la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

• Le départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permet désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'état qui se sont vus reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80 %. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée. Le décret s'applique aux pensions liquidées à compter du 14 mars 2012.

Des modifications de comportement perceptibles à la suite des réformes des retraites

Un certain recul reste nécessaire pour évaluer l'ensemble des impacts des réformes en termes de durée de carrière et de montant de pension (voir encadré 5 ci-dessus et encadré de la fiche thématique 5.3). Néanmoins, les caractéristiques des nouveaux retraités évoluent progressivement : le relèvement de l'âge de départ à la retraite ainsi que les nouvelles règles concernant les départs pour carrières longues et la surcote ont des effets perceptibles dans les trois versants.

Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, progression de six mois de l'âge moyen au départ des nouveaux liquidants pour ancienneté¹⁵

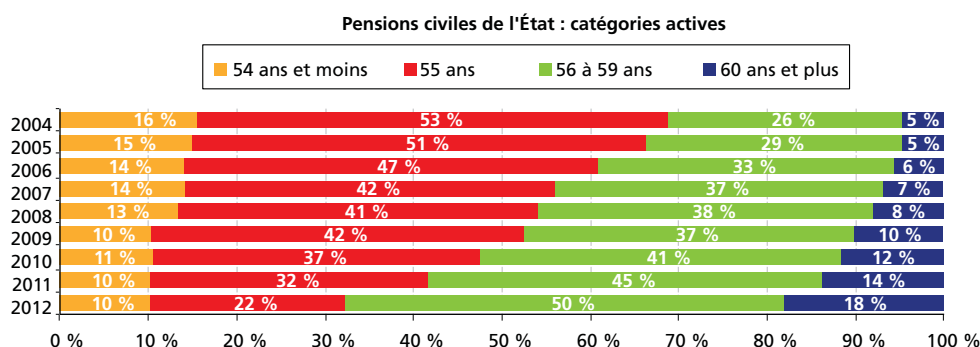
Au Service des retraites de l'État, l'âge moyen à la radiation des cadres des fonctionnaires civils liquidant pour ancienneté a encore nettement progressé en 2012 pour atteindre 60 ans et 8 mois. La progression (+ 6 mois) est un peu plus marquée que celle de 2011 (+ 5 mois) et trouve une explication commune dans le relèvement de l'âge minimal de départ. Ce volet de la réforme de 2010 induit une progression de l'âge moyen de départ des civils évaluée à 3 mois.

Les effets de la structure démographique jouent à la hausse pour moins d'un mois dans la progression de l'âge moyen de départ. Le reste de la progression n'est pas lié à la structure du flux entre actifs et sédentaires. Ainsi, le reste de l'augmentation, de deux mois et demi, tient à une accentuation des reports (en plus des effets de la mesure d'âge). Cela constitue un niveau élevé de reports par rapport aux années précédentes qui s'explique par un déficit de départs parmi les personnes qui liquidait dès que possible auparavant.

La progression de l'âge observée en 2012 est du même ordre pour les catégories sédentaires que pour les catégories actives (entre 5 et 7 mois). L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 61 ans et 10 mois, il dépasse même 62 ans pour les hommes sédentaires.

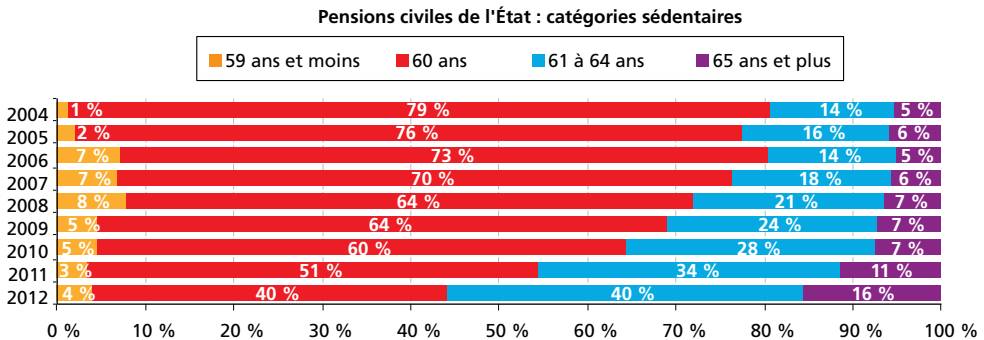
Tout confondu, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 7 mois en 2012. Il progresse toutefois moins que celui des hommes (+ 4 mois contre + 8 mois).

Figures V 2.2-26 et 2.2-27 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004



¹⁵ La partie sur le Service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux), y compris La Poste et France Télécom.

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires augmente peu en 2012. Les départs à la retraite des militaires sont largement déterminés par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. En 2012, le nombre d'entrées en paiement s'est réduit à 11 500 pour les pensions militaires, en baisse de 15,5 % par rapport à 2011. En 2011, la stabilité de l'âge moyen de radiation résultait d'une poursuite de la progression pour les officiers (+ 9 mois) et d'une anticipation des départs des non-officiers (- 2 mois). En 2012, elle correspond à une modeste régression de l'âge de départ des officiers (- 2 mois) et à une très légère progression de celui des non-officiers (moins d'un mois).

Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, augmentation de la part des bénéficiaires de la surcote¹⁶

En 2012, la proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote progresse à 35,8 % soit une augmentation de plus de 7 points par rapport à 2011. Elle retrouve son rythme de montée en charge après la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011 et la diminution de 2009 du fait de la nouvelle règle de calcul du trimestre de surcote.

En 2012, l'effectif de nouveaux retraités connaît une forte baisse (- 34,0 %), principalement du fait de l'extinction progressive des possibilités de départ anticipé pour parents de trois enfants et de la mesure de relèvement de la borne d'âge. De ce fait, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduit à 17 700 concernés contre 21 300 l'an dernier.

Contrairement à 2011, les hommes et les femmes sont à nouveau concernés par la surcote dans des proportions similaires : la part des femmes bénéficiant d'une surcote progresse ainsi de plus de 9 points (à 35,3 % contre 25,9 % en 2011). L'origine de cette variation tient à l'afflux exceptionnellement important de départs de mères de trois enfants en 2011, ces départs ayant été moins fréquemment concernés par la surcote.

Les agents de catégories A et B continuent d'être davantage bénéficiaires d'une surcote que les autres. Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37 euros mensuels en 2004, de 85 euros en 2007, de 153 euros en 2009 et de 196 euros en 2010. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote. Il poursuit sa progression en 2012, à 293 euros par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. Le montant global induit par la surcote est estimé à 62,1 millions d'euros en 2012, un montant proche de celui de 2011, la hausse du gain moyen étant compensée par la réduction de l'effectif concerné.

¹⁶ La partie sur le Service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

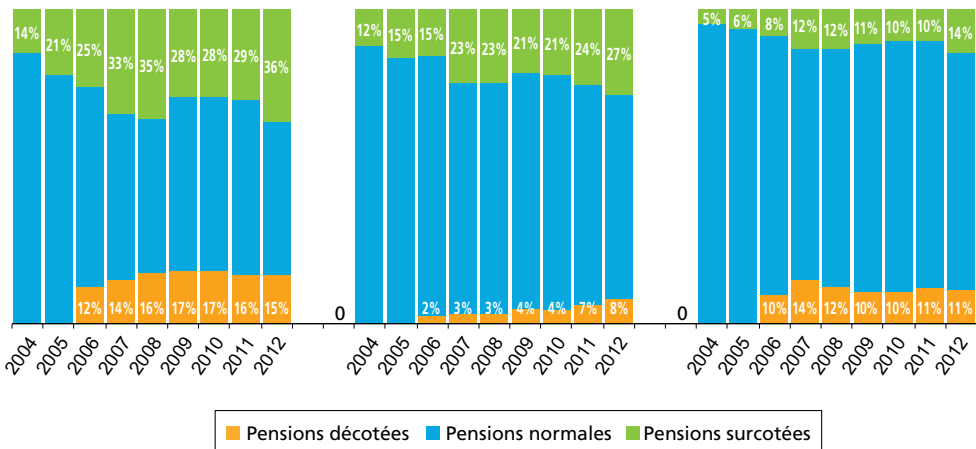
La part des agents concernés par la décote se réduit légèrement en 2012, à 15,2 %, poursuivant la réduction observée en 2011, en lien avec la montée en charge du coefficient de minoration. La part des hommes concernés par la décote se réduit nettement, de 20,1 % à 15,9 %. Quant à la part des femmes subissant une décote, elle progresse de près de 2 points, en lien avec l'extinction progressive des départs anticipés de parents de trois enfants.

Comme exposé plus haut, en raison de l'importante contraction du flux de nouveaux retraités civils, l'effectif de nouvelles pensions décotées se réduit de 11 600 pensions à 7 500.

La perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 96 euros pour les retraités concernés. Le montant global induit par la décote, hors effets des reports de départ, est estimée à 8,6 millions d'euros en 2012, en légère régression.

En 2012, 9,6 % des pensions militaires d'ayants-droit entrées en paiement sont concernées par la décote, soit une augmentation de 1,5 point par rapport à 2011.

Figure V 2.2-28 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006)
[en %]



Sources : DGFIP - Services des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Hors pensions militaires.

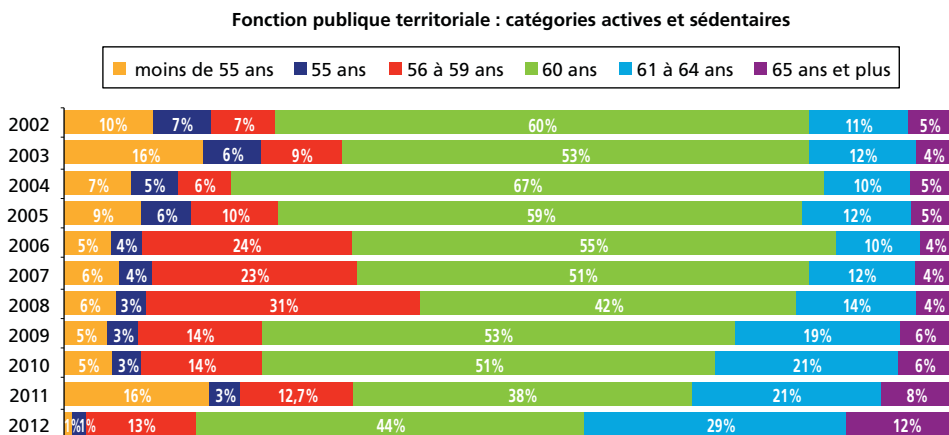
Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

À la CNRACL, les principales évolutions concernent les départs anticipés pour carrières longues et les départs anticipés pour motifs familiaux¹⁷

Dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, le nombre de départs à la retraite de droit direct a progressé régulièrement jusqu'en 2002. 2003 a constitué une année atypique avec une rupture de tendance dans l'évolution observée jusqu'alors. En effet, l'augmentation de 42 % par rapport à 2002 résulte d'un phénomène d'anticipation avant l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2004 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Cette anticipation est particulièrement sensible pour les départs anticipés après 15 ans de service des fonctionnaires parents de trois enfants ou d'un enfant handicapé. En 2003, ce type de départ correspond à un départ sur quatre alors qu'il en représentait un sur cinq environ les années précédentes. Les modifications apportées par la loi portant réforme des retraites de 2010, entraînent, en 2011, un flux de départs très importants d'agents, un pensionné sur quatre souhaitant bénéficier du dispositif « parent de trois enfants et 15 ans de services » selon la réglementation avant réforme. En 2012, ce type de départ ne représente plus que 3,4 % des nouveaux pensionnés de droit direct.

Les premiers départs au titre du dispositif pour carrières longues s'effectuent en 2005, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct parmi les retraités pour ancienneté ou motifs familiaux. En 2006, la montée en charge de ce dispositif est très nette avec plus de 13 % des nouveaux retraités bénéficiant du dispositif. Suite aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, leur part qui avait atteint près de 17 % du flux en 2008 (quasiment un nouveau retraité sur quatre dans la FPT), redescend dès 2009 à 5,6 %, puis à 5,1 % en 2010 et à 4,1 % en 2011. Suite à la réforme des retraites de 2010 et à l'élargissement des conditions intervenu en 2012, le nombre de départs à la retraite pour carrières longues est reparti à la hausse en 2012 pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct.

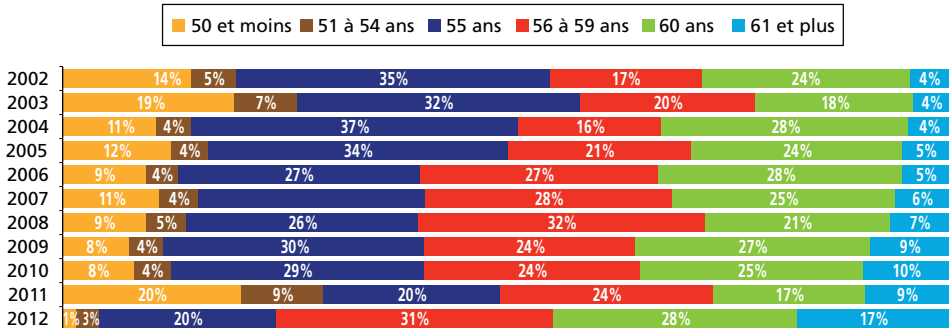
Figures V 2.2-29 et 2.2-30 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL



17 La partie relative à la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Fonction publique hospitalière : catégories actives et sédentaires



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : départs pour ancienneté et anticipés pour motifs familiaux (hors invalidité).

La surcote, qui est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003 et dont les modalités d'application ont changé au 1^{er} janvier 2009, procure un gain moyen de 169 euros pour les nouveaux pensionnés de 2012 ayant perçu une pension en décembre (contre 136 euros en 2011). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote, et qui ne sont pas relevés au minimum garanti, soit 27,3 % du flux des pensionnés de la FPT de droit direct en 2012 et 13,7 % dans la FPH (respectivement 24,0 % et 9,8 % en 2011).

La décote, qui ne concerne que le risque vieillesse, est entrée en vigueur en 2006 pour une fin de montée en charge en 2020. En 2012, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 77,5 euros par mois (contre 59 euros en 2011) et concerne 7,5 % du flux des pensionnés de droit direct pour la FPT et 11 % pour la FPH, contre respectivement 6,5 % et 11,4 % en 2011.

Les dernières projections du COR effectuées à la suite de l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de 2010

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a lancé au second semestre 2012 un exercice de projections à l'horizon 2060 de l'ensemble des régimes de retraite, qui a donné lieu à un rapport rendu public le 19 décembre 2012.

Au cours de la séance du conseil du 11 juillet 2012, le COR a procédé à un examen approfondi des scénarios macroéconomiques sur lesquels se sont appuyés les travaux de projection. Comme cela a été le cas pour les précédents exercices, ces travaux ont notamment pris en compte les dernières projections de population totale et de population active de l'Insee ainsi que plusieurs scénarios économiques à moyen et long terme.

Trois scénarios macroéconomiques, synthétisant les évolutions économiques et démographiques envisagées à moyen et long terme pour la France, ont ainsi été retenus pour l'ensemble des régimes (cf. tableau ci-après). Ils se distinguent notamment par les hypothèses à long terme en matière de taux de chômage et de progression annuelle de la productivité du travail. Ces hypothèses sont respectivement de 4,5 % et de 1,8 % pour le scénario A, de 4,5 % et de 1,5 % pour le scénario B et de 7 % et de 1,3 % pour le scénario C. Par ailleurs, deux variantes plus contrastées seront examinées pour les régimes de retraite les plus importants : d'une part, 4,5 % de taux de chômage et 2 % de gains annuels de productivité, d'autre part, 7 % de taux de chômage et 1 % de gains annuels de productivité.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Dégradation du ratio démographique dans les trois versants de la fonction publique

Dans le cadre du rendez-vous 2013 sur les retraites, le COR a actualisé ses précédentes projections, qui dataient de 2010, pour l'ensemble des régimes de retraite et en particulier celui de l'État.

Le rapport du COR du 19 décembre 2012, « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 », repose sur de nouvelles hypothèses conventionnelles d'emploi et de revalorisation des salaires année par année, selon différents scénarios détaillés ci-dessous (hypothèses actualisées par rapport aux projections de 2010 pour tenir compte de l'évolution du contexte macroéconomique actuel, impactant l'équilibre financier des régimes de retraite).

Figure V 2.2-31

| Scénarios du COR de décembre 2012 | Taux de chômage cible à long terme | Évolution cible du salaire moyen par tête (en termes réels) |
|-----------------------------------|------------------------------------|---|
| Scénario A' | 4,5 % dès 2027 | +2,0 % par an dès 2027 |
| Scénario A | 4,5 % dès 2027 | +1,8 % par an dès 2026 |
| Scénario B | 4,5 % dès 2031 | +1,5 % par an dès 2024 |
| Scénario C | 7,0 % dès 2024 | +1,3 % par an dès 2025 |
| Scénario C' | 7,0 % dès 2024 | +1,0 % par an dès 2025 |

Les principales hypothèses du scénario intermédiaire du COR (scénario B) sont les suivantes :

- la démographie suit les évolutions du scénario central des dernières projections de l'Insee qui prolongent les grandes tendances démographiques et d'activité, avec une prise en compte spécifique des effets des réformes des retraites¹⁸ ;
- le taux de chômage diminue puis se stabilise à 4,5 % à partir de 2031 (Pour mémoire 4,5 % en 2024 dans le scénario B du COR de 2010) ;
- la productivité du travail et le salaire réel moyen par tête augmentent de 1,5 % par an en tendance ;
- enfin, les différentes réformes des retraites viennent impacter la réglementation des régimes : prise en compte de l'ensemble des évolutions réglementaires survenues depuis les dernières projections du COR d'avril 2010 : loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (accélération de la montée en charge du calendrier initial de la réforme de 2010 s'agissant du report des bornes d'âges), décret du 2 juillet 2012 (extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue).
- Par ailleurs, certaines dispositions introduites par la réforme des retraites du 21 août 2003 poursuivent leur montée en charge au-delà de la date de l'évaluation, notamment l'allongement de la durée d'assurance en fonction des gains d'espérance de vie à 60 ans et l'évolution des paramètres relatifs à la décote et à la surcote dans les régimes des trois versants de la fonction publique. À titre de rappel, la loi portant réforme des retraites de 2003 a également fixé le principe de la revalorisation sur les prix des pensions et des salaires portés au compte.

Projections à l'horizon 2060 : des actifs plus nombreux et plus âgés, Insee Première, n°1345, avril.

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Les projections des régimes de la fonction publique reposent sur ces hypothèses générales, ainsi que sur des hypothèses spécifiques tenant compte des éléments de contexte connus à la date de l'exercice :

- s'agissant des effectifs de fonctionnaires de l'État, l'actualisation des projections tient compte des mesures de décentralisation (transfert d'agents de la fonction publique de l'État vers la CNRACL) et du changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Telecom. Elle intègre également la règle de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite jusqu'en 2012. Au-delà de 2012, une hypothèse conventionnelle de stabilité des effectifs de fonctionnaires en activité est retenue, hors l'impact du changement de statut des nouveaux employés à La Poste et à France Telecom ;
- la rémunération moyenne des fonctionnaires, avec l'hypothèse de taux de prime constant, est supposée évoluer à moyen terme et à long terme comme le salaire moyen des salariés du secteur privé, conformément aux hypothèses macroéconomiques de progression du salaire moyen par tête ;
- s'agissant des tables de mortalité utilisées pour les fonctionnaires, un décalage dans le temps est introduit par rapport aux tables de mortalité prospectives de l'Insee afin de tenir compte de la plus grande longévité observée des fonctionnaires.

S'agissant des régimes de la fonction publique, les projections du COR de décembre 2012 ont confirmé la dégradation de leur ratio démographique tout au long de la projection :

Figure V 2.2-32 : Évolution du ratio démographique des régimes de retraite de la fonction publique

| Rapport démographique corrigé * | 2011 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 | 2060 |
|--|------|------|------|------|------|--------|
| Fonctionnaires civils et militaires de l'État | 1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 | 1,3 | 1,3 |
| Ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE) | 2 | 3,4 | 8,9 | 29 | 923 | Infini |
| Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL) | 0,4 | 0,6 | 0,7 | 0,9 | 0,9 | 0,9 |
| Régime complémentaire des agents non titulaires (IRCANTEC) | 0,6 | 0,7 | 0,7 | 0,9 | 0,9 | 1 |

Source : Projections réalisées dans le cadre du onzième rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

* Le rapport démographique corrigé est le rapport entre, d'une part, la somme du nombre de retraités de droits directs et de la moitié du nombre de retraités de droits dérivés et, d'autre part, le nombre de cotisants.

Concernant le régime de la fonction publique de l'État, les effectifs cotisants diminueraient rapidement jusqu'en 2012 suite aux effets conjugués des mesures de décentralisation, de la diminution progressive du nombre de fonctionnaires encore en activité à La Poste et à France Télécom, ainsi que de l'application de la règle de non remplacement d'un départ à la retraite sur deux. Les effectifs de fonctionnaires affiliés au régime de retraite de l'État passeraient ainsi de 2,3 millions en 2008 à un peu moins de 2,1 millions en 2013. Les effectifs continueraient ensuite de se réduire progressivement pour se stabiliser à un peu plus de 1,8 million vers 2035, en cohérence avec les hypothèses retenues pour les projections des actifs cotisants de la fonction publique de l'État. Quant au nombre de retraités de droit direct, il augmenterait jusqu'en 2035 environ en raison du départ à la retraite des générations nombreuses du baby-boom, passant de 1,7 à 2,2 millions, puis diminuerait un peu (2,1 millions en 2050). Cette inflexion proviendrait notamment des effets retardés de la diminution actuelle du nombre de cotisants et explique la légère augmentation du ratio démographique à horizon 2050.

Concernant la CNRACL, l'augmentation observée des effectifs de cotisants a été rapide au cours des années récentes (plus de 3 % par an entre 2006 et 2010), en partie du fait des transferts vers les collectivités publiques territoriales des personnels concernés par les mesures de décentralisation. Ces transferts ayant pris fin en 2011, l'augmentation des effectifs durant les premières années de projection (+0,8 % par an entre 2010 et 2014) reflète les évolutions récentes hors décentralisation.

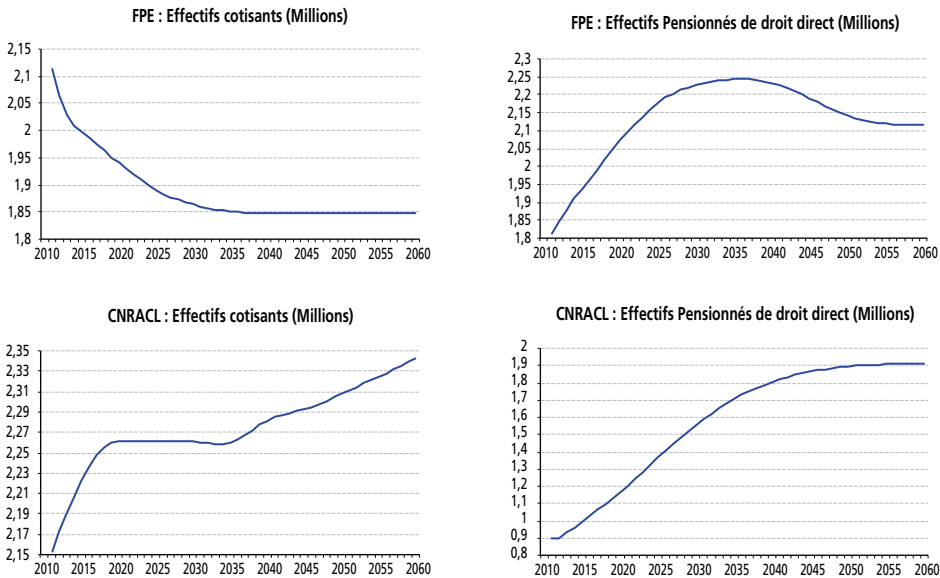
Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Il a ensuite été supposé que cette augmentation se ralentirait progressivement d'ici 2020, et que les effectifs seraient stabilisés entre 2020 et 2030.

Compte tenu de ces hypothèses, les effectifs cotisants de la CNRACL augmenteraient entre 2011 et 2020, passant de 2,15 à 2,25 millions; puis ils se stabiliseraient entre 2020 et 2030; enfin ils augmenteraient après 2030 comme la population active, atteignant 2,35 millions en 2060.

Les graphiques ci-après donnent le profil de ces évolutions pour le régime de retraite de l'État et la CNRACL.

Figure V 2.2-33 : Évolution du nombre de cotisants et de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique



Source : Projections réalisées dans le cadre du onzième rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

À titre de comparaison, l'évolution démographique devrait également peser sur les régimes de droit commun. Son ratio démographique connaîtrait une dégradation à horizon 2050. Celui du régime de base passerait au-dessus du seuil de 1 à partir de 2030. Les projections figurent dans le tableau ci-dessous.

Figure V 2.2-34 : Évolution du ratio démographique des régimes de droit commun

| Ratio démographique | 2011 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 | 2060 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Régime de base - CNAV | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 1,1 | 1,2 |
| Régime complémentaire ARRCO en rendements constants ¹⁹ | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 0,9 | 0,9 |
| Régime complémentaire AGIRC en rendements constants | 0,6 | 0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,0 |

Source : Projections réalisées dans le cadre du onzième rapport du COR du 19 décembre 2012 : « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 ».

¹⁹ Rendements constants : la valeur de service du point évolue comme les prix et la valeur d'achat du point comme les salaires. Le COR a également étudié un scénario de rendements décroissants pour l'ARRCO et l'AGIRC, selon lequel les valeurs d'achat et de service du point évoluent comme les prix.

Encadré 6 : Construction de cas types dans la fonction publique dans le cadre de l'exercice de projection du COR

Lancée en 2012, une collaboration entre le secrétariat général du COR, le service des retraites de l'État (SRE) et le département des études et des statistiques (DES) de la DGAFP, a permis de mener en parallèle deux types de travaux. À visée complémentaire, ces travaux portent pour la première fois sur la construction statistique de cas types dans la fonction publique de l'État et leur utilisation, avec d'une part la reconstitution de carrières salariales de cas types et d'autre part le calcul de taux de remplacement.

1. Reconstitution de carrières salariales sur cas types dans la FPE

Depuis de nombreuses années, le Conseil d'orientation des retraites (COR) réalise un travail d'élaboration de cas types pour étudier l'évolution des taux de remplacement en projection, en complément des projections financières (et en cohérence avec les hypothèses faites pour ces dernières). L'élaboration des cas types de salariés du secteur privé s'est appuyée sur des travaux réalisés à la Drees et à la CNAV.

Côté fonction publique, quatre cas types ont été retenus. Pour chacun d'eux, la DGAFP a élaboré un profil de carrière type à partir d'une exploitation du panel des agents de l'État, constitué actuellement par l'Insee à partir des fichiers de paie des agents de l'État de 1978 à 2006. La démarche est la suivante :

- Définition pour chaque cas type, des catégories d'individus correspondantes (« contrepartie empirique »), sur lesquelles extraire des statistiques descriptives ;
- Estimation d'un profil de salaire et de taux de prime²⁰ à chaque âge et pour chaque catégorie, à partir des moyennes observées pour la génération 1950, ayant achevé ou quasiment achevé sa carrière.

Contreparties empiriques

Cas type 1 : Agent sédentaire de catégorie B avec un taux de prime de l'ordre de 25 à 30 %

La contrepartie empirique de ce cas type regroupe pour l'essentiel des secrétaires administratifs, contrôleurs, greffiers et techniciens supérieurs. Les instituteurs et policiers de catégorie B en sont exclus.

Leur taux de prime est de 25 % en moyenne de 50 à 56 ans²¹.

Cas type 2 : Agent sédentaire de catégorie A à faible taux de prime

Ce cas type regroupe les professeurs agrégés ou certifiés.

Leur taux de prime est de 13 % en moyenne de 50 à 56 ans²¹.

Cas type 3 : Agent de catégorie A+ à taux de prime élevé

Ce cas type regroupe l'ensemble des grades correspondant à des catégories A+, hors enseignement supérieur, recherche et assimilés. Il regroupe pour l'essentiel des magistrats, des commissaires de police, des cadres dirigeants d'administration centrale et des services déconcentrés, des ingénieurs, des administrateurs civils, etc.

Leur taux de prime est de 45 % en moyenne de 50 à 56 ans²¹.

Cas type 4 : Agent actif avec départ possible à 50 ans et 5 années de bonifications du cinquième

Ce cas type correspond au corps d'encadrement et d'application de la police nationale, assimilé à la catégorie C puis B à partir de 2006.

Leur taux de prime est de 31 % en moyenne de 40 à 50 ans²².

20 Il s'agit des primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

21 Pour la génération 1950.

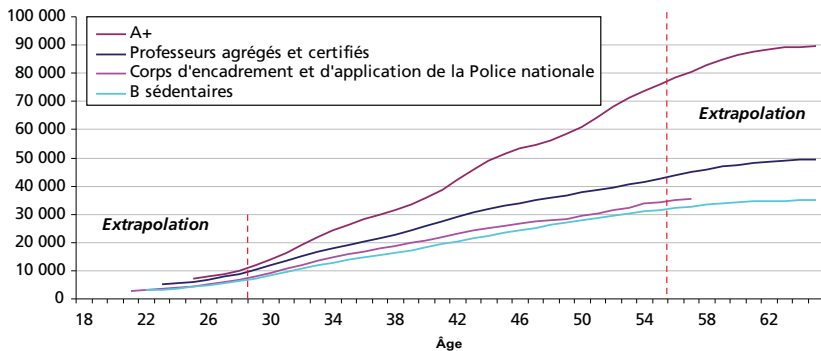
22 La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé de deux ans l'ensemble des bornes d'âge (âge d'ouverture des droits passé de 50 ans à 52 ans pour ces corps actifs de la police nationale), mais seules les générations nées à partir de 1956 sont concernées.

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

Reconstitution des carrières salariales

Les carrières salariales sont estimées sur les agents nés en 1950 et identifiés comme appartenant en fin de carrière aux quatre cas types de la FPE, y compris si une année donnée, et notamment en début de carrière, ils ne sont pas dans le(s) corps de leur cas type. Une fois ces individus sélectionnés, une carrière salariale moyenne est obtenue à partir des moyennes à chaque âge et par cas type, des salaires bruts perçus en euros courants et en équivalent temps plein. Enfin, pour reconstituer pour la génération 1950 une carrière complète, au-delà des âges observés dans le panel, des hypothèses de progression sont établies pour chaque cas type.

Figure V.2.2-35 : Carrières salariales des différents cas types – génération 1950



Source : Panel État 1978-2006, Insee. Traitements DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, titulaires en emplois principaux nés en 1950 et identifiés comme relevant des 4 cas type en 2006 (2000 pour le corps d'encadrement et d'application de la Police nationale).

Note : Les montants sont des montants annuels, en euros courants et en équivalent temps plein. Les montants de primes comprennent les primes et indemnités y compris heures supplémentaires.

La méthodologie mise en œuvre ainsi que l'ensemble des résultats sont disponibles en ligne sur le site du COR : « Elaboration de cas types dans la fonction publique de l'État pour l'exercice de projection du COR - Reconstitutions de carrières salariales pour la génération 1950 », DGAFP. Réunion du Conseil d'orientation des retraites du 26 février 2013, document n°5 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1899.pdf>)

2. Estimation de taux de remplacement dans la FPE : une approche par cas types

L'étude du SRE²³, à partir d'une typologie des retraités de la génération 1946 (génération la plus jeune quasi intégralement partie à la retraite), présente des cas types tenant compte à la fois de l'environnement institutionnel de la fonction publique de l'État et des caractéristiques statistiques observées. Elle permet ensuite l'analyse des niveaux de taux de remplacement observés sur ces cas types. Pour rappel, le taux de remplacement, indicateur usuel permettant de mesurer l'impact du passage à la retraite sur le niveau de vie, correspond au ratio de la première pension par le dernier salaire.

On notera ainsi qu'un ingénieur général (catégorie A+) part en retraite avec un taux de remplacement net de 51 %. Un professeur certifié ou agrégé (catégorie A) affiche un taux de 76 %, un gardien de la paix un taux de 71 % et un contrôleur ou secrétaire administratif (sédentaire de catégorie B) un taux de 64 %.

L'élaboration de cas types dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière est quant à elle en cours, en collaboration avec la CNRACL.

Des résultats sur l'ensemble de la fonction publique, en comparaison avec le secteur privé, sont cependant disponibles : une étude de la Drees²⁴ montre que les taux de remplacement médians sont globalement de niveaux comparables entre le secteur privé et le secteur public.

23 « Hétérogénéité des taux de remplacement dans la fonction publique d'État – Une approche par cas types », SRE, octobre 2012.

24 « Les taux de remplacement du salaire par la retraite pour la génération 1942 », Dossiers solidarité et santé n°33, Drees, novembre 2012.

Bibliographie

- « Vue 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2010-2011*.
- « Vue 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2012*.
- *Pensions civiles et militaires de l'État: Chiffres-clés 2012 des retraites de l'État (Service des retraites de l'État)*, www.pensions.bercy.gouv.fr
- *Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)*, www.cnracl.fr
- *Recueil statistique du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE)*, www.fspoeie.fr
- *Annuaire statistique 2012 de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)*, www.ircantec.fr
- *PLF 2013, Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique*, Direction du Budget.
- *Les retraités et les retraites, édition 2013*, Drees, Études et statistiques.
- 11^{ème} rapport du COR : *Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060*, décembre 2012.
- 12^{ème} rapport du COR : *Retraites : un état des lieux du système français*, janvier 2013.
- *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, Rapport Moreau, juin 2013.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Les rémunérations dans les trois versants
de la fonction publique en 2011 **3.1**

Les rémunérations dans le secteur
hospitalier en 2011 **3.2**

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011

Ludovic Besson
(DGCL¹)
Julien Loquet
(Drees²)
Erwan Pouliquen
(DGAFP³)

Chiffres clés

En 2011, le salaire net mensuel moyen est de :
- 2 434 euros dans la FPE (ministères et Épa) ;
- 1 823 euros dans la FPT ;
- 2 208 euros dans la SHP.

En 2011, un agent de la fonction publique de l'État a perçu en moyenne un salaire brut de 2 918 euros par mois (2 972 euros dans les ministères et 2 729 euros dans les établissements publics). Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 2 434 euros par mois et le salaire net médian à 2 236 euros.

Par rapport à 2010, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants, essentiellement tiré par la hausse des primes et rémunérations annexes dont l'évolution reste dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes. La hausse du traitement brut ralentit légèrement et reste modérée en 2011, dans un contexte de stabilité de la valeur du point d'indice. Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 % en moyenne annuelle en 2011 (après +1,5 % l'année précédente), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants en 2011 (après avoir augmenté de + 1,4 % l'année précédente). La rémunération nette moyenne des personnes présentes en 2010 et 2011 pendant 24 mois consécutifs avec la même quotité de travail a, quant à elle, progressé de 0,9 % en euros constants (après +1,9 % l'année précédente).

En 2011, après déduction des prélèvements sociaux, un agent de la fonction publique territoriale a perçu en moyenne un salaire net de 1 823 euros par mois (et un salaire net médian de 1 636 euros). Le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants par rapport à 2010, soit une diminution de 0,8 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur territorial en 2010 et 2011 progresse de 0,2 % en euros constants.

En 2011, un agent du secteur hospitalier public a perçu en moyenne un salaire net de 2 208 euros par mois (et un salaire net médian de 1 883 euros). Le salaire net moyen global augmente de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une diminution de 0,6 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur public hospitalier en 2010 et 2011 progresse de 1,1 % en euros constants.

1 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

2 Drees, Bureau des professions de santé.

3 DGAFP, Département des études et des statistiques. Cet article a bénéficié également des contributions de Roselyne Kerjosse (Insee), Christophe Michel (Insee), Fabienne Gaude (Insee), Laëtitia Collombet (DGOS), Clément Corriol (DGOS), Brigitte Belloc (DGCL), Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP), Amandine Schreiber (DGAFP), Jean-Éric Thomas (DGAFP), François Giquel (DGAFP), Sabine Coffe (DGAFP) et Florian Petit (DGAFP).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des agents titulaires a vu son traitement indiciaire augmenter de plus de 9,9 % entre 2007 et 2011, tandis que 16,2 % des agents ont connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieure à l'inflation enregistrée sur la période (+6,5 %). En 2012, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de la période 2007-2011 a bénéficié à plus de 137 000 agents dans les ministères, pour un montant moyen de 719 euros par agent.

Aux facteurs collectifs d'évolution des traitements bruts (pris en compte à travers le suivi de l'indicateur ITB-GI) s'ajoutent les effets des mesures en faveur du pouvoir d'achat (indemnisation d'heures supplémentaires et rachat de jours épargnés dans le cadre du compte épargne-temps). Enfin, les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne, aux changements de catégorie hiérarchique et aux changements de quotités de travail ont un impact très sensible sur les salaires. Dès lors, des travaux plus approfondis sont entamés, afin de permettre une comparaison plus pertinente des salaires inter fonction publique et entre public et privé.

Les rémunérations des agents titulaires des trois versants de la fonction publique relèvent du même régime (article 20 de la loi n° 83-624 du 13 juillet 1983) : le traitement indiciaire brut fondé sur la valeur du point fonction publique (55,5635 euros au 1^{er} janvier 2013) multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et rémunérations annexes incluant l'indemnisation des heures supplémentaires.

L'indice de traitement de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent, et explicité dans la grille indiciaire correspondante. Les grilles de corps ou de cadre d'emploi de même niveau hiérarchique sont homogènes dans les trois versants de la fonction publique.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue un autre facteur commun aux trois versants de la fonction publique. Il est relevé avec les variations du SMIC, au minimum le 1^{er} janvier de chaque année depuis 2010, et à deux reprises en 2012, en janvier et en juillet. Ainsi, le traitement brut afférent à cet indice ne peut pas être inférieur au SMIC mensuel brut. Pour ce qui concerne les non-titulaires, leur rémunération est souvent fixée par référence à une grille ou à un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire.

Salaires moyens : les comparaisons entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé nécessitent des précautions méthodologiques, du fait des caractéristiques très différentes des salariés

La comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé passe actuellement par celle d'indicateurs comme le salaire moyen par tête (SMPT), le salaire net moyen annuel ou mensuel ou le salaire minimum.

Dans cette édition, le suivi statistique des rémunérations par statut et situation d'emploi fait l'objet de premiers travaux d'amélioration (voir infra, et voir également le dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique), notamment en ce qui concerne les non-titulaires, conformément au protocole d'accord de mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

L'amélioration des traitements liés à la source d'information utilisée pour produire les salaires a conduit à légèrement réviser les niveaux de salaire 2010 (voir encadré 1). Pour ce qui concerne la fonction publique de l'État, le champ de suivi des salaires, précédemment restreint aux

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

ministères, est désormais étendu aux établissements publics administratifs (Épa, voir encadrés 1 et 3). Pour ce qui concerne les ministères, l'amélioration des traitements liés à la source d'information utilisée pour produire les salaires a conduit à légèrement réviser les niveaux de salaire 2010 (voir encadré 1). Il importe également d'indiquer que le champ couvert ici sur la fonction publique hospitalière correspond aux seuls établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière⁴, sans inclure à ce stade les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA), ni les établissements médico-sociaux.

De même, dans la fonction publique territoriale, le champ couvert ici ne comprend pas les assistants maternels et familiaux. Rappelons enfin que depuis l'édition précédente du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les salaires sont désormais exprimés en équivalent temps plein annualisé dans chacun des versants de la fonction publique.

Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique s'enrichit

À partir de cette édition, le champ retenu pour le suivi statistique des salaires dans la fonction publique de l'État évolue. Précédemment restreint aux agents civils des ministères, ce champ **s'élargit désormais aux agents civils des établissements publics administratifs (Épa)**. Précisons en outre que ce champ inclut les enseignants des établissements privés sous contrat, les bénéficiaires de contrats aidés, mais exclut les militaires à ce stade, dans l'attente que les travaux d'expertise sur le sujet aboutissent.

Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique territoriale reste identique par rapport aux éditions précédentes : il s'agit des salariés des collectivités locales, hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Des travaux d'expertise sont en cours pour aboutir à la complétude du champ.

Le champ de suivi des salaires au sein du secteur hospitalier public reste également inchangé : il s'agit des salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), hors internes, externes, résidents et bénéficiaires de contrats aidés. Des travaux d'expertise sont en cours pour inclure les établissements sociaux et médico-sociaux.

En termes d'effectifs utilisés dans la fonction publique de l'État, l'ajout en 2011 de 449 milliers d'agents des Épa aux 1,594 million d'agents des ministères fait passer le champ de suivi des salaires à un total de 2,043 millions d'agents. Il convient de préciser que le champ de suivi des salaires n'a pas vocation à fournir un décompte exhaustif de l'emploi dans la fonction publique, étant donné que certains postes sont filtrés, ce qui est notamment le cas lorsque des valeurs de salaire horaire paraissent manifestement trop élevées. C'est la raison pour laquelle on parle d'effectifs utilisés. Ainsi le champ statistique pour le suivi des salaires dans la fonction publique de l'État est désormais composé de 78 % d'agents des ministères et de 22 % d'agents des Épa.

Des changements pour le suivi statistiques des salaires

Dans le cadre des travaux d'amélioration sur le suivi statistique des salaires à partir du système d'information des agents des services publics (SIASP, Insee), des améliorations ont été apportées dans le traitement des données de salaires (modification de la prise en compte de certaines cotisations pour le calcul du salaire brut et du salaire net, amélioration des filtres et redressements appliqués pour le calcul des salaires). **Ces modifications conduisent à publier dans cette édition des niveaux et des évolutions de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés** par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Des précisions complémentaires seront fournies dans un *Documents et méthodes*, DGAFP, à paraître.

Révision des niveaux et des évolutions de salaire 2010 dans la fonction publique de l'État

Dans la fonction publique de l'État, le niveau de salaire net moyen est révisé de -0,5 % sur le champ des agents civils des ministères (voir figure V 3.1-1) et de -0,4 % sur le champ des agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet en France métropolitaine (voir figure V 3.1-3), qui est utilisé pour le suivi des rémunérations par catégorie socioprofessionnelle détaillée. L'évolution entre 2009 et 2010 du salaire moyen (brut et net) est révisée de -0,1 point (voir figure V 3.1-4). L'évolution sur cette période du salaire moyen à structure constante et l'évolution de la RMPP sont inchangées.

4 Correspondant au code 8610Z dans la nomenclature d'activités française (NAF).

Figure V 3.1-1: Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents civils des ministères)

| | Publié dans le rapport annuel 2012 | Publié dans le rapport annuel 2013 | Différence (en %) |
|--------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Salaire brut moyen | 35 211 | 35 054 | -0,4 |
| Salaire net moyen | 29 506 | 29 356 | -0,5 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Note : données publiées notamment dans le tableau V 3.1-2 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Figure V 3.1-2: Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents titulaires civils des ministères)

| | Publié dans le rapport annuel 2012 | Publié dans le rapport annuel 2013 | Différence (en %) |
|-----------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Salaire brut moyen | 35 984 | 35 825 | -0,4 |
| Traitement brut | 28 019 | 28 244 | 0,8 |
| Primes et indemnités | 7 311 | 7 171 | -1,9 |
| Salaire net moyen | 29 506 | 29 356 | -0,5 |
| Taux de primes (en %) | 26,1 | 25,4 | -0,7 |
| Part de primes (en %) | 20,3 | 20,0 | -0,3 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires.

Note : données publiées notamment dans le tableau V 3.1-2 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Figure V 3.1-3: Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet en France métropolitaine)

| | Publié dans le rapport annuel 2012 | Publié dans le rapport annuel 2013 | Différence (en %) |
|-----------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Salaire brut moyen | 35 232 | 35 111 | -0,3 |
| Traitement brut | 26 889 | 26 864 | -0,1 |
| Primes et indemnités | 7 675 | 7 605 | -0,9 |
| Salaire net moyen | 29 670 | 29 558 | -0,4 |
| Taux de primes (en %) | 28,5 | 28,3 | -0,2 |
| Part de primes (en %) | 21,8 | 21,7 | -0,1 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet.

Note : données publiées notamment dans les tableaux V 3.1-4, 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-4 : Révision des évolutions de salaire annuel moyen entre 2009 et 2010 (agents civils des ministères)

| | Publié dans le rapport annuel 2012 | Publié dans le rapport annuel 2013 | Différence (en points de %) |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| Évolution 2009/2010 du salaire moyen | | | |
| brut (en euros courants) | 2,3 | 2,2 | -0,1 |
| brut (en euros constants) | 0,8 | 0,7 | -0,1 |
| net (en euros courants) | 2,3 | 2,2 | -0,1 |
| net (en euros courants) | 0,8 | 0,7 | -0,1 |
| Évolution 2009/2010 du salaire moyen à structure constante | | | |
| brut (en euros courants) | 2,1 | 2,1 | 0,0 |
| brut (en euros constants) | 0,6 | 0,6 | 0,0 |
| net (en euros courants) | 2,1 | 2,1 | 0,0 |
| net (en euros courants) | 0,6 | 0,6 | 0,0 |
| Évolution 2009/2010 de la RMPP | | | |
| brute (en euros courants) | 3,2 | 3,2 | 0,0 |
| brute (en euros constants) | 1,7 | 1,7 | 0,0 |
| nette (en euros courants) | 3,2 | 3,2 | 0,0 |
| nette (en euros courants) | 1,7 | 1,7 | 0,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils titulaires et non titulaires des ministères. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

Note : données publiées notamment dans le tableau V 3.1-3 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Le suivi des primes et indemnités

Le suivi des primes et indemnités, précédemment limité aux agents titulaires des ministères de l'État, est étendu dès cette édition aux agents titulaires des collectivités locales. Ce suivi a vocation à être étendu aux autres catégories d'agents et d'employeurs dans chacun des versants de la fonction publique, dès lors que les expertises en cours auront abouti.

En ce qui concerne les agents titulaires des ministères, ce suivi devrait également bénéficier d'améliorations, afin que l'ensemble des composantes de la rémunération (primes et indemnités, mais également traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement...) prenne en compte le montant des rappels perçus par les agents. Cette amélioration pourrait modifier la répartition entre les composantes de la rémunération. Des premiers travaux d'expertise ont été menés sur les données 2011, afin de ventiler les rappels perçus par les agents en matière de traitement indiciaire brut, d'indemnité de résidence, de supplément familial de traitement ainsi que la contrepartie de ces rappels en termes de cotisations sociales. Sur le champ des agents titulaires civils des ministères, le taux moyen de primes serait de 25,8 % (au lieu de 26,8 %) et la part de primes de 20,1 % (au lieu de 20,8 %).

Si l'on compare directement les derniers résultats publiés par l'Insee pour le secteur privé avec ceux du secteur public (voir figure V 3.1-5 et figure V 3.1-8), il s'avère qu'en 2011 comme en 2010, la fonction publique de l'État – compte tenu notamment d'une structure de qualification plus élevée - affiche le salaire net mensuel moyen le plus élevé (2 434 euros en 2011), suivie par les établissements publics de santé (2 208 euros), le secteur privé (2 130 euros) et la fonction publique territoriale (1 823 euros). Ainsi, si on compare le salaire moyen perçu dans la fonction publique de l'État avec le salaire moyen perçu dans les autres secteurs, l'écart est le plus important avec la fonction publique territoriale (33,5 %), se réduit avec le secteur privé (14,3 %) pour se trouver à son niveau minimum avec le secteur hospitalier public (10,2 %).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Au-delà de la variété des pratiques des employeurs en termes de rémunération (augmentations générales ou/et individualisées, primes « fixes » ou/et liées à la performance) ou en termes de modes de gestion des ressources humaines (évolutions de carrière, notamment), la comparaison des salaires entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé constitue un exercice méthodologiquement délicat. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les conditions d'emploi (statuts, quotités de travail), entre les structures de qualification et entre les structures par sexe et par âge.

Il s'agit principalement d'effets de structure cumulés : davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public ; poids plus élevés des agents à temps partiel dans la territoriale et l'hospitalière ; écart de salaires entre cadres et non cadres plus important dans le secteur hospitalier public ; salariés plus âgés dans la fonction publique que dans le privé, notamment à l'État.

Trois phénomènes particuliers nécessitent d'être analysés de manière approfondie, compte tenu de leurs spécificités dans chacun des versants de la fonction publique : les caractéristiques des emplois en termes de quotité de travail (temps partiel, multi-activité, saisonnalité, temps non complet, emploi occasionnel) ; les parts respectives de non-titulaires ; la répartition par structure de qualification et de profession notamment à travers la répartition par catégorie socioprofessionnelle.

Par exemple, le poids des non-titulaires (16,4 % de l'emploi public au 31 décembre 2011) n'est pas homogène, sachant que le salaire moyen des non-titulaires est inférieur à celui des titulaires : 16,1 % pour la fonction publique de l'État hors militaires⁵, 16,9 % pour la fonction publique hospitalière et 19,1 % pour la fonction publique territoriale.

En outre, les agents de catégorie A sont trois fois moins nombreux dans la FPT (9,0 %) que dans la fonction publique hospitalière (28,6 % en incluant les médecins et pharmaciens et, désormais, les infirmiers), sans parler de la FPE (53,4 %) où, en excluant les enseignants, la part des agents civils de catégorie A s'établit encore à 26,6 %. Les agents de catégorie C sont très majoritaires dans la FPT : 75,1 %, contre 19,9 % dans la fonction publique de l'État et 50,1 % dans la FPH en 2011.

Globalement, le secteur public propose par rapport au privé des salaires plus élevés pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), la fonction publique territoriale offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé pour ces catégories.

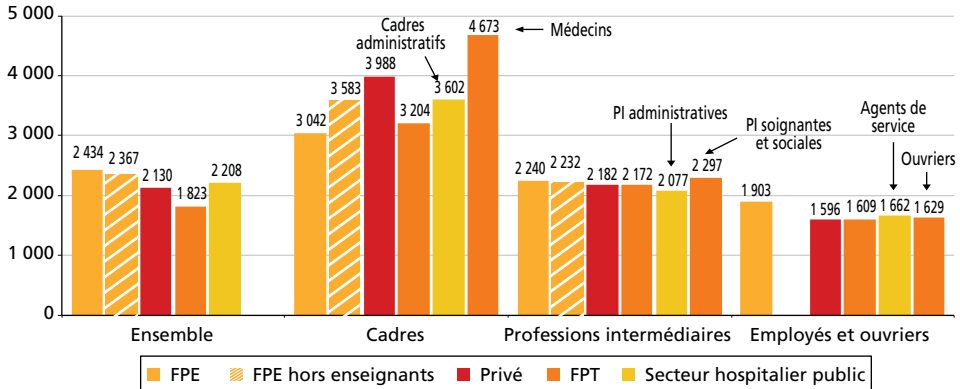
À noter que les récents transferts vers la FPT de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des salariés les moins qualifiés dans la territoriale. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la PCS-Insee) sont équivalents dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

⁵ Faute d'information disponible dans le système d'information SIASP (Insee), permettant de qualifier le type de statut ou de contrat des personnels militaires, on ne peut connaître la part d'entre eux qui ne sont pas titulaires à ce stade. Des travaux d'expertise sont en cours avec le ministère de la Défense.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels moyens[*] par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2011

(en euros)



Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

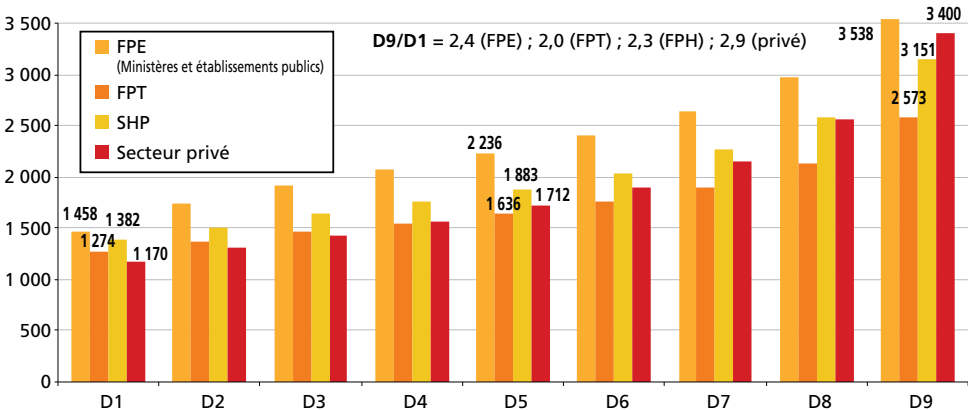
Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Enfin, en termes de distribution (voir figure V 3.1-6), les salaires nets sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : l'écart entre le haut et le bas de la distribution, mesuré par le rapport interdéciles D9/D1, est compris entre 2,0 pour la fonction publique territoriale et 2,4 pour la fonction publique de l'État ; il atteint 2,9 dans le secteur privé.

Figure V 3.1-6 : Distribution des salaires nets mensuels [*] dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2011 (en euros)



Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes. Néanmoins, afin de limiter les effets liés aux différences en matière de quotité travaillée entre fonction publique (voire entre versants de la fonction publique) et secteur privé, on s'attache depuis l'an dernier à présenter davantage de données de salaires exprimées en « équivalent temps plein annualisé ». Le recours à des indicateurs calculés sur la base d'équivalents temps plein annualisé contribue à faciliter les comparaisons directes entre les salaires des différents secteurs, en utilisant des sources d'information qui tendent désormais à s'harmoniser. En outre, les effets des changements de corps, de grade et de catégorie gagneront à être mesurés de manière homogène dans les trois versants de la fonction publique (effet de carrière), à la faveur de la constitution de panels d'agents.

Le suivi statistique des rémunérations par statut et situation d'emploi fait désormais l'objet de premiers travaux spécifiques qui permettent de distinguer de façon plus précise les agents qui ne sont pas titulaires : les non-titulaires, les agents relevant d'un autre statut ou d'une autre catégorie d'emploi⁶ ainsi que les bénéficiaires de contrats aidés. En termes de rémunération, les non-titulaires perçoivent un salaire net moyen inférieur à celui des titulaires, en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent le plus souvent de la catégorie C (voir supra) et le fait que ce sont des agents plus jeunes (voir figure V 3.1-7 et pour en savoir plus, voir le dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique)

Figure V 3.1-7 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut et situation d'emploi en 2011

| | FPE (Ministères et établissements publics) | | FPT | | Secteur hospitalier public (SHP) | |
|---|---|-----------------------------|---|-----------------------------|---|-----------------------------|
| | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaires mensuels net moyen | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaires mensuels net moyen | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaires mensuels net moyen |
| Titulaires | 74,4 | 2 586 | 79,9 | 1 886 | 77,0 | 2 050 |
| Agents non-titulaires | 14,6 | 1 989 | 17,3 | 1 622 | 15,0 | 1 536 |
| Autres catégories et statuts | 8,5 | 2 238 | 0,4 | 1 818 | 8,0 | 5 011 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés | 97,5 | 2 466 | 97,7 | 1 839 | 100,0 | 2 208 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 2,5 | 1 150 | 2,3 | 1 159 | | |
| Ensemble y compris bénéficiaires de contrats aidés | 100,0 | 2 434 | 100,0 | 1 823 | | |

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(*) Exprimés en équivalent temps plein.

6 La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Des écarts salariaux entre hommes et femmes contrastés selon le type d'employeur

Alors que le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière⁷, les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes subsistent. *Le Rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique* (mars 2011) préconisait une amélioration générale de la connaissance, notamment statistique, de la situation comparée des hommes et des femmes dans la fonction publique. Or, si la connaissance des inégalités est améliorée par le développement de la production de statistiques sexuées, l'observation fine des différences de traitement en matière de rémunérations (salaires et primes) gagnerait à être approfondie.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, propose des mesures pour améliorer la connaissance en la matière. Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les travaux, en cours, devraient aboutir en 2014.

En 2011, les écarts salariaux moyens entre hommes et femmes sont plus prononcés dans le secteur hospitalier public et dans le secteur privé où les hommes gagnent respectivement 28,0 % et 24,0 % de plus que les femmes (voir figure V 3.1-8) que dans la FPT (12,1 %) et dans la FPE (17,6 %). Néanmoins, cette comparaison directe s'avère peu opérante car, en moyenne, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles, n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes établissements.

Les femmes sont aussi diplômées que les hommes, mais justifient souvent d'un parcours professionnel différent, en raison notamment de périodes de temps partiel ou/et d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes. Parmi les entrants de 1998 (cohorte 1998) dans la FPE, on observe 13,9 % de femmes ayant connu au moins un épisode de temps partiel au cours des cinq premières années de leur carrière, contre 5,1 % des hommes. C'était le cas, pour la cohorte 1990, de 20,8 % des femmes et de 2,1 % des hommes.

Elles sont également moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés. Par exemple, elles sont très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des deux tiers) alors que cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres cadres de la FPE, avec une part de primes globale dans le salaire brut en 2011 de 10,9 % (9,3 % pour les femmes et 13,6 % pour les hommes). De même, au 31 décembre 2011, elles représentaient 61,5 % des agents civils de catégorie A de la fonction publique de l'État, mais 39,9 % des corps d'encadrement supérieur et 25,9 % seulement des emplois d'encadrement et de direction.

⁷ Un volet pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est inscrit dans la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-8 : Salaires nets mensuels moyens (*) par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en 2011 et 2010

[en euros courants]

| | FPE (Ministères et établissements publics) | | | FPT | | | Secteur hospitalier public | | | Secteur privé | | |
|--|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble |
| Année 2011 | 2 270 € | 2 670 € | 2 434 € | 1 734 € | 1 944 € | 1 823 € | 2 072 € | 2 652 € | 2 208 € | 1 866 € | 2 313 € | 2 130 € |
| PCS Cadres | 2 822 € | 3 284 € | 3 042 € | 2 949 € | 3 499 € | 3 204 € | 3 968 € | 5 060 € | 4 527 € | 3 363 € | 4 302 € | 3 988 € |
| <i>dont cadres hors enseignants</i> | 3 340 € | 3 782 € | 3 583 € | | | | | | | | | |
| <i>dont médecins et pharmaciens</i> | | | | | | | 4 093 € | 5 219 € | 4 673 € | | | |
| <i>dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i> | | | | | | | 3 212 € | 4 004 € | 3 602 € | | | |
| PCS Professions intermédiaires | 2 165 € | 2 409 € | 2 240 € | 2 122 € | 2 268 € | 2 172 € | 2 251 € | 2 377 € | 2 271 € | 2 011 € | 2 309 € | 2 182 € |
| <i>P.I. soignantes et sociales</i> | | | | | | | 2 281 € | 2 386 € | 2 297 € | | | |
| <i>P.I. administratives et techniques</i> | | | | | | | 2 002 € | 2 332 € | 2 077 € | | | |
| PCS Employés, ouvriers | 1 743 € | 2 085 € | 1 903 € | 1 523 € | 1 719 € | 1 609 € | 1 644 € | 1 695 € | 1 656 € | 1 493 € | 1 672 € | 1 596 € |
| <i>dont : agents de service et employés administratifs</i> | | | | | | | 1 653 € | 1 719 € | 1 662 € | | | |
| <i>ouvriers</i> | | | | | | | 1 541 € | 1 671 € | 1 629 € | | | |
| Année 2010 | 2 223 € | 2 619 € | 2 385 € | 1 712 € | 1 916 € | 1 799 € | 2 040 € | 2 619 € | 2 175 € | 1 817 € | 2 263 € | 2 082 € |
| PCS Cadres | 2 739 € | 3 204 € | 2 957 € | 2 930 € | 3 490 € | 3 193 € | 3 949 € | 5 060 € | 4 523 € | 3 308 € | 4 261 € | 3 950 € |
| <i>dont cadres hors enseignants</i> | 3 101 € | 3 661 € | 3 393 € | | | | | | | | | |
| <i>dont médecins et pharmaciens</i> | | | | | | | 4 101 € | 5 250 € | 4 700 € | | | |
| <i>dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i> | | | | | | | 3 107 € | 3 889 € | 3 494 € | | | |
| PCS Professions intermédiaires | 2 119 € | 2 347 € | 2 191 € | 2 116 € | 2 242 € | 2 159 € | 2 211 € | 2 314 € | 2 227 € | 1 982 € | 2 266 € | 2 143 € |
| <i>P.I. soignantes et sociales</i> | | | | | | | 2 243 € | 2 324 € | 2 255 € | | | |
| <i>P.I. administratives et techniques</i> | | | | | | | 1 951 € | 2 270 € | 2 024 € | | | |
| PCS Employés, ouvriers | 1 716 € | 2 077 € | 1 883 € | 1 510 € | 1 702 € | 1 594 € | 1 619 € | 1 657 € | 1 628 € | 1 448 € | 1 620 € | 1 547 € |
| <i>dont : agents de service et employés administratifs</i> | | | | | | | 1 629 € | 1 695 € | 1 638 € | | | |
| <i>ouvriers</i> | | | | | | | 1 503 € | 1 621 € | 1 583 € | | | |

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Si l'écart de rémunération, en termes de salaire moyen, s'explique largement par la structure des emplois et les effets du temps partiel, il est également le fait d'un écart sur les attributions indemnitaires, autrement dit les primes et autres indemnités, systématiquement inférieures pour les femmes (16,5 % du salaire brut en moyenne en 2011) par rapport aux hommes (27,5 %). Ainsi, par exemple, parmi les agents titulaires travaillant à temps complet en 2011, les femmes appartenant à la catégorie des adjoints administratifs et techniques (catégorie C), ont perçu en moyenne 5 334 euros de primes (soit 21,1 % de leur salaire brut) et les hommes 6 731 euros (25,8 %).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,1 % en euros constants

Les agents civils de la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics confondus) travaillant en métropole ou dans les DOM ont perçu un salaire brut annuel moyen de 35 022 euros en 2011 (35 661 euros dans les ministères, 32 749 euros dans les établissements publics voir figure V 3.1-9). Une fois prélevés 5 814 euros de cotisations salariales moyennes (5 843 euros dans les ministères, 5 713 euros dans les établissements publics), la rémunération annuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 29 207 euros (29 818 euros dans les ministères, 27 036 euros dans les établissements publics).

Par rapport à 2010, le salaire brut moyen dans la fonction publique de l'État a augmenté en 2011 de 2,2 % en euros courants (+1,7 % dans les ministères, +5,6 % dans les établissements publics), en ralentissement par rapport à l'année précédente (+2,9 %, voir figure V 3.1-11). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 %, le salaire brut moyen a augmenté en 2011 de 0,1 % en euros constants (-0,4 % dans les ministères, +3,4 % dans les établissements publics) après avoir crû de 1,4 % en 2010.

En 2011, les agents civils titulaires des ministères ont perçu un salaire brut annuel moyen de 36 490 euros, ce qui correspond à un traitement indiciaire brut (voir définitions en encadré 2) de 28 244 euros et à des compléments de rémunérations (primes et indemnités ainsi qu'éventuellement indemnité de résidence et supplément familial de traitement) de 8 246 euros. Une fois prélevés 5 821 euros de cotisations salariales moyennes, la rémunération annuelle moyenne nette de prélèvements des agents titulaires civils s'établit à 30 670 euros. Le salaire brut moyen des agents titulaires des ministères a augmenté en 2011 de 1,9 % en euros courants, soit une baisse de 0,2 % en euros constants.

Dans un contexte où la valeur du point Fonction publique est restée stable en 2011 (+0,2 % en moyenne annuelle), après plusieurs années d'évolution modérée (+0,7 % en 2010 et +0,6 % en 2009), la hausse du traitement brut des titulaires civils ralentit légèrement et reste modérée en 2011 (+0,9 % après +1,0 % en 2010 et +1,1 % en 2009).

La croissance des primes et rémunérations annexes se poursuit sur un rythme dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes (+5,6 % en 2011 après +6,4 % en 2010 et +7,5 % en 2009) continuant de porter l'essentiel de la progression du salaire moyen. Les primes et rémunérations annexes incluent notamment les indemnités liées au paiement des heures supplémentaires⁸, dont la progression reste dynamique mais fortement ralentie en 2011 (+4,8 % après +9,8 % en 2010 et +17,8 % en 2009). Les primes et rémunérations annexes incluent également la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat versée en 2011 et portant sur la période 2006-2010 et les montants liés au rachat de jours épargnés au titre des comptes épargne-temps (mis en place en 2008).

⁸ Notamment dans le cadre de la loi TEPA de décembre 2007.

Figure V 3.1-9 : Décomposition du salaire annuel moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011

| | Ensemble des agents (ministères et établissements publics) | | | | Ensemble des agents des établissements publics | | | | Ensemble des agents des ministères | | | | Titulaires des ministères | | | |
|---|--|--------|----------------------------|---------------------|--|--------|----------------------------|---------------------|------------------------------------|--------|----------------------------|---------------------|---------------------------|--------|----------------------------|---------------------|
| | Niveau moyen en euros | | Évolution 2010/2011 (en %) | | Niveau moyen en euros | | Évolution 2010/2011 (en %) | | Niveau moyen en euros | | Évolution 2010/2011 (en %) | | Niveau moyen en euros | | Évolution 2010/2011 (en %) | |
| | 2010 | 2011 | Euros courants | Euros constants (4) | 2010 | 2011 | Euros courants | Euros constants (4) | 2010 | 2011 | Euros courants | Euros constants (4) | 2010 | 2011 | Euros courants | Euros constants (4) |
| Salaires brut (a) | 34 272 | 35 022 | 2,2 | 0,1 | 31 025 | 32 749 | 5,6 | 3,4 | 35 054 | 35 661 | 1,7 | -0,4 | 35 825 | 36 490 | 1,9 | -0,2 |
| - Traitement brut | | | | | | | | | | | | | 27 996 | 28 244 | 0,9 | -1,2 |
| - Indemnité de résidence ⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | | | 296 | 300 | 1,2 | -0,8 |
| - Supplément familial ⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | | | 362 | 372 | 2,8 | 0,7 |
| - Primes et rémunérations annexes dont heures supplémentaires exonérées | | | | | | | | | | | | | 7 171 | 7 574 | 5,6 | 3,4 |
| | | | | | | | | | | | | | 866 | 908 | 4,8 | 2,7 |
| Cotisations sociales | 5 649 | 5 814 | 2,9 | 0,8 | 5 446 | 5 713 | 4,9 | 2,7 | 5 697 | 5 843 | 2,6 | 0,4 | 5 666 | 5 821 | 2,7 | 0,6 |
| - Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b) | 3 001 | 3 110 | 3,6 | 1,5 | 3 048 | 3 186 | 4,5 | 2,4 | 2 989 | 3 089 | 3,3 | 1,2 | 2 895 | 2 999 | 3,6 | 1,5 |
| - CSG et CRDS (c) | 2 648 | 2 704 | 2,1 | 0,0 | 2 398 | 2 527 | 5,4 | 3,2 | 2 708 | 2 754 | 1,7 | -0,4 | 2 770 | 2 821 | 1,8 | -0,3 |
| Salaires net de prélèvements = (a)-(b)-(c) | 28 623 | 29 207 | 2,0 | -0,1 | 25 579 | 27 036 | 5,7 | 3,5 | 29 356 | 29 818 | 1,6 | -0,5 | 30 160 | 30 670 | 1,7 | -0,4 |
| Salaires net de prélèvements, périmètre constant⁽³⁾ | 28 623 | 29 205 | 2,0 | -0,1 | 25 579 | 26 990 | 5,5 | 3,3 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Salaires net de prélèvements, personnels transférés exclus | 28 625 | 29 208 | 2,0 | -0,1 | 25 597 | 26 666 | 4,2 | 2,0 | 29 325 | 29 820 | 1,7 | -0,4 | 30 124 | 30 671 | 1,8 | -0,3 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(3) Salaires net calculé hors intégration dans le fichier SIASP en 2011 d'un établissement d'environ 8 000 salariés.

(4) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Encadré 2 : Définitions

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et retenue.

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut toutes les primes et indemnités diverses, ce qui comprend l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

Le **salaire net** s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le **salaire moyen par tête** correspond à un salaire exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Évolution à structure constante et effet de structure :

L'évolution du salaire moyen entre les années (n-1) et (n) peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.

L'**évolution du salaire à structure constante** est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année (n-1). Elle retrace la moyenne des évolutions de salaires propres à chaque échelon dans chaque grade de chaque corps.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

L'**effet de structure** mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches ou « entrées-sorties » ou effet de noria, généralement négatif.

L'**effet de carrière** mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon, l'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. On peut le calculer par catégorie d'agents sur la population des personnes en place appartenant à la catégorie l'année (n-1), qu'ils aient ou non changé de catégorie l'année (n). À ce stade, les changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État n'ont pas permis d'évaluer l'effet de carrière depuis 2009.

L'**évolution de la rémunération des personnes en place (RMPP)** deux années consécutives retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents deux années consécutives en prenant en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, ainsi que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'impacter la feuille de paye (requalification des emplois par exemple). Elle constitue une moyenne. Par « personnes en place », on définit les agents ayant travaillé 24 mois consécutifs, avec la même quotité, chez le même employeur.

Les **évolutions en euros constants** sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation **hors tabac** de l'ensemble des ménages.

Entre 2010 et 2011, les cotisations sociales évoluent plus rapidement (+2,9 % en euros courants pour l'ensemble des agents civils des ministères et des établissements publics) que le salaire brut (+2,2 %), en lien avec l'augmentation survenue sur la période du taux de retenue pour pension civile pour les agents titulaires, les cotisations du type CSG et CRDS évoluant en revanche au même rythme que le salaire brut. Pour mémoire, entre 2009 et 2010, l'ensemble des cotisations sociales avaient évolué de façon comparable au salaire brut, la législation fiscale et sociale étant restée inchangée.

Dès lors, la part des prélèvements augmente légèrement en 2011 à 16,6 % du salaire brut (après 16,5 % en 2010). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac supérieure à l'année précédente (+2,1 % en moyenne annuelle en 2011 après +1,5 % en 2010), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants (-0,5 % dans les ministères, +3,5 % dans les établissements publics) après avoir augmenté de 1,4 % en 2010.

L'évolution du salaire moyen résulte de deux composantes : d'une part une évolution à corps, grade et échelon fixés (évolution des salaires à structure constante); d'autre part, des effets de structure qui reflètent les changements de répartition des effectifs selon les corps, grades et échelons (voir encadré 2). La structure des emplois de la FPE se modifie sous l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties) et d'autre part en fonction des promotions et avancements individuels des personnes en place, lesquels incluent l'impact des mesures statutaires et les réformes catégorielles. L'effet d'entrées-sorties est, en général, négatif : les agents sortants, le plus souvent pour cause de départ à la retraite et donc rémunérés en haut de la grille, sont remplacés par de nouveaux entrants, le plus souvent rémunérés en bas de la grille.

Dans la FPE, 62,9 % des agents sont présents 24 mois consécutifs en 2010 et 2011, en travaillant chez le même employeur, avec la même quotité, ce taux étant différencié selon le type d'employeur (voir figure V 3.1-10) et selon le statut ou la situation d'emploi (voir figure V 3.1-12). Au-delà du renouvellement des agents, l'effet d'entrée-sorties est également impacté par l'effet des transferts de personnels. Cet effet peut avoir un impact positif sur l'évolution du salaire moyen, du fait d'un départ massif de personnels moins rémunérés. Ce fut le cas en particulier pour les agents de catégorie C à l'occasion du transfert d'une partie d'entre eux, parmi les moins rémunérés de la catégorie, vers les collectivités territoriales entre 2007 et 2008 (environ 50 000 transferts) ainsi qu'entre 2008 et 2009 (environ 17 000 transferts), le nombre de postes transférés vers les collectivités s'est nettement réduit depuis, de l'ordre de 2 500 en 2010 et de 500 en 2011.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

En 2011 comme en 2010, la majorité des transferts de personnels se sont opérés à l'intérieur de la fonction publique de l'État, depuis les ministères vers les établissements publics et ont concerné des personnels majoritairement qualifiés. Il s'agit essentiellement d'agents précédemment employés par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et transférés vers les universités ainsi que d'agents des ministères sociaux vers les agences régionales de santé. Ces transferts concernent de l'ordre de 65 000 postes en 2010 et 33 000 en 2011.

Par conséquent, les transferts depuis les ministères vers les établissements publics ont un effet négatif sur l'évolution du salaire net moyen dans les ministères : l'évolution entre 2010 et 2011 du salaire net moyen des agents civils des ministères est légèrement inférieure (+1,6 % en euros courants) à celle calculée sur un champ excluant les personnels transférés (+1,7 %). Inversement, les transferts de personnel affectent positivement l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics : l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics est supérieure (+5,7 %) à celle calculée hors personnels transférés (+4,2 %).

Encadré 3 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique de l'État est étendu aux établissements publics administratifs (Épa)

Par rapport au salaire net moyen calculé à partir des seuls agents civils des ministères, l'extension du champ de la FPE aux Épa a un impact de -2 % sur le niveau de salaire net moyen en 2011 des agents civils. Le niveau moyen de salaire net est plus faible dans les Épa (2 253 euros en 2011, voir figure V 3.1-10) que dans les ministères (2 485 euros), ce qui peut s'expliquer par une composition différente de la masse salariale, à commencer par une pyramide des âges différente. Les Épa emploient en effet une plus grande proportion d'agents plus jeunes, notamment parmi les agents âgés de moins de 30 ans, qui sont donc le plus souvent en début de carrière et rémunérés à des niveaux inférieurs. Ensuite, en termes de statut, la part des titulaires est plus faible dans les Épa (41,8 % en 2011) que dans les ministères (83,6 %), les Épa comptant par ailleurs une part bien plus forte de non-titulaires (47,1 % en 2011) que dans les ministères (5,5 %). Or, le niveau de salaire moyen des titulaires est plus élevé que celui des non-titulaires.

L'extension de champ de la FPE aux Épa a un impact positif sur l'évolution du salaire net moyen (+0,4 point entre 2010 et 2011 par rapport à l'évolution du salaire net moyen dans les ministères), l'évolution du salaire net moyen étant beaucoup plus dynamique dans les Épa (+5,7 % en euros courants entre 2010 et 2011) que dans les ministères (+1,6 %). En premier lieu, un établissement d'environ 8 000 salariés a été intégré dans le fichier SIASP (Insee) en 2011 et donc dans le champ de suivi des salaires. En raisonnant à périmètre constant, à l'exclusion de cet Épa, l'évolution du salaire net entre 2010 et 2011 est de 5,5 % dans les Épa. Mais l'essentiel du dynamisme du salaire moyen dans les Épa s'explique par une sensible modification de la structure de l'emploi dans les Épa sur la période : en raisonnant à structure constante de corps et grades d'une année sur l'autre, le salaire net moyen évolue à un rythme très comparable entre agents des ministères (+1,3 % en euros courants entre 2010 et 2011) et agents des Épa (+1,5 %).

La forte contribution des effets de structure à l'évolution entre 2010 et 2011 du salaire net moyen est à relier à la forte évolution des effectifs dans les Épa sur la période (+12,9 %), différenciée selon les catégories (+27,9 % d'agents titulaires en particulier). La structure de la masse salariale, plus inerte dans les ministères, s'est donc sensiblement modifiée dans les Épa entre 2010 et 2011 notamment du fait des transferts de personnels – plutôt qualifiés – effectués depuis les ministères (du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche vers les universités autonomes et, dans une moindre mesure, des ministères sociaux vers les agences régionales de santé).

Par conséquent, la proportion d'agents présents en 2010 et 2011 chez le même employeur avec la même quotité de travail est plus faible dans les Épa (44,3 %) que dans les ministères (67,3 %). La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) évolue en 2011 dans les Épa sur un rythme comparable (+3,4 % en euros courants), bien que légèrement plus dynamique, à celui des ministères (+3,0 %).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-10: Évolution des salaires nets annuels moyens (*) dans les ministères et les établissements publics selon l'âge et le statut entre 2010 et 2011

| | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*) | | | Salaires nets de prélèvements (en euros courants) | | Évolution 2010/2011 (en euros courants) | | RMPP nette 2010/2011 ⁽¹⁾ | | |
|-------------------------------|--|--------------------|----------------------------|---|---------------|---|-----------------------|--|---|------------|
| | Structure des effectifs 2011 (en %) | 2011 (en milliers) | Évolution 2010/2011 (en %) | 2010 | 2011 | Salaires moyens | À structure constante | Proportion des présents en 2011 (en %) | Évolution de la rémunération (en %) (en euros courants) | |
| Ensemble | | 2 043 | -0,3 | 28 623 | 29 207 | 2,0 | 1,2 | 62,9 | 3,0 | |
| Ministères | Ensemble | 100,0 | 1 594 | -3,5 | 29 356 | 29 818 | 1,6 | 1,3 | 67,3 | 3,0 |
| | 30 ans et moins | 9,3 | 148 | -9,5 | 21 493 | 22 047 | 2,6 | 2,0 | 42,5 | 4,3 |
| | 30-39 ans | 27,5 | 439 | -4,3 | 25 956 | 26 382 | 1,6 | 1,4 | 65,5 | 3,7 |
| | 40-49 ans | 29,6 | 472 | -1,2 | 29 721 | 30 134 | 1,4 | 1,2 | 76,0 | 2,8 |
| | 50-59 ans | 28,4 | 453 | -3,4 | 33 121 | 33 509 | 1,2 | 1,4 | 73,6 | 2,6 |
| | 60 ans et plus | 5,2 | 83 | -0,6 | 40 225 | 39 920 | -0,8 | 0,6 | 41,3 | 1,9 |
| | Titulaires dont : | 83,6 | 1 333 | -3,7 | 30 160 | 30 670 | 1,7 | 1,4 | 69,5 | 3,0 |
| | A+ | 2,1 | 33 | -26,0 | 56 391 | 63 450 | 12,5 | 2,7 | 51,2 | 3,2 |
| | A hors A+ | 51,2 | 817 | -2,3 | 31 702 | 32 176 | 1,5 | 1,1 | 68,5 | 3,0 |
| | B | 16,6 | 265 | -2,3 | 27 848 | 28 581 | 2,6 | 2,2 | 74,7 | 3,6 |
| | C | 13,3 | 212 | -6,0 | 22 205 | 22 505 | 1,3 | 1,2 | 70,3 | 2,2 |
| | Non-titulaires | 5,5 | 87 | -4,2 | 22 879 | 23 201 | 1,4 | 1,4 | 32,5 | 2,9 |
| | Autres statuts | 10,7 | 171 | -2,4 | 26 495 | 26 814 | 1,2 | 0,8 | 68,6 | 3,0 |
| | Contrats aidés | 0,2 | 3 | 107,8 | 14 870 | 15 207 | 2,3 | 3,1 | 49,5 | 1,4 |
| Établissements publics | Ensemble | 100,0 | 449 | 12,9 | 25 579 | 27 036 | 5,7 | 1,5 | 44,3 | 3,4 |
| | 30 ans et moins | 20,6 | 92 | 2,2 | 16 962 | 17 340 | 2,2 | 1,2 | 20,9 | 3,1 |
| | 30-39 ans | 25,6 | 115 | 9,8 | 22 561 | 23 604 | 4,6 | 1,5 | 41,8 | 4,6 |
| | 40-49 ans | 25,4 | 114 | 17,9 | 28 210 | 29 360 | 4,1 | 1,5 | 57,2 | 3,6 |
| | 50-59 ans | 22,0 | 99 | 18,5 | 31 568 | 33 126 | 4,9 | 1,6 | 57,5 | 3,0 |
| | 60 ans et plus | 6,5 | 29 | 28,1 | 40 683 | 41 653 | 2,4 | 1,0 | 46,8 | 1,8 |
| | Titulaires dont : | 41,8 | 188 | 27,9 | 33 352 | 33 641 | 0,9 | 1,6 | 71,5 | 3,0 |
| | A+ | 17,5 | 78 | 19,1 | 41 798 | 43 591 | 4,3 | 0,6 | 76,8 | 3,1 |
| | A hors A+ | 8,5 | 38 | 51,9 | 34 809 | 33 334 | -4,2 | 1,2 | 69,6 | 2,7 |
| | B | 6,7 | 30 | 29,2 | 26 165 | 26 364 | 0,8 | 4,0 | 68,7 | 3,1 |
| | C | 8,4 | 38 | 26,8 | 20 294 | 20 267 | -0,1 | 0,8 | 69,5 | 2,7 |
| | Non-titulaires | 47,1 | 212 | -0,7 | 22 083 | 24 138 | 9,3 | 2,3 | 32,4 | 4,3 |
| | Autres statuts | 0,5 | 2 | 25,0 | 30 452 | 30 594 | 0,5 | 1,6 | 70,1 | 1,6 |
| | Contrats aidés | 10,6 | 48 | 32,0 | 14 369 | 13 706 | -4,6 | 5,1 | 3,4 | 1,1 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : L'évolution du salaire moyen est affectée par les changements intervenant sur la période dans la structure des qualifications, et par l'effet des entrées-sorties (recrutements et départs), en particulier du fait des transferts de personnel majoritairement qualifié (notamment des enseignants de catégorie A+) des ministères vers les universités.

La qualification des effectifs s'est élevée de manière continue dans la FPE, en faveur donc des corps les mieux rémunérés : parmi les agents civils des ministères et des établissements publics, la part des agents de catégorie A est passée de 46,1 % en 2000 à 59,6 % en 2011, sous l'impulsion notamment de la transformation des emplois d'instituteurs (de catégorie B) en emplois de professeurs des écoles, tandis que celle des catégories C passait dans le même temps de 31,7 % à 17,8 %.

En 2011, les changements dans la structure des qualifications ont contribué pour +0,8 % (voir figure V 3.1-11) à l'évolution du salaire net moyen de l'ensemble des agents, après +0,9 % en 2010. Dans les ministères, cet effet est bien moindre (contribution de +0,2 % en 2011 et +0,1 % en 2010).

Figure V 3.1-II : Décomposition de l'évolution du salaire moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011

| | Ministères et établissements publics | | | | Ministères | | | |
|---|--------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| | Évolution 2010/2011 (en %) | | Évolution 2009/2010 (en %) | | Évolution 2010/2011 (en %) | | Évolution 2009/2010 (en %) | |
| | En euros courants | En euros constants ⁽²⁾ | En euros courants | En euros constants ⁽²⁾ | En euros courants | En euros constants ⁽²⁾ | En euros courants | En euros constants ⁽²⁾ |
| Salaire moyen | | | | | | | | |
| Salaire brut | 2,2 | 0,1 | 2,9 | 1,4 | 1,7 | -0,4 | 2,2 | 0,7 |
| Salaire net de prélèvements <i>dont : effet de structure</i> | 2,0 | -0,1 | 2,9 | 1,4 | 1,6 | -0,5 | 2,2 | 0,7 |
| | <i>0,8</i> | | <i>0,9</i> | | <i>0,2</i> | | <i>0,1</i> | |
| Salaire à structure constante | | | | | | | | |
| Salaire brut | 1,4 | -0,7 | 2,0 | 0,5 | 1,5 | -0,6 | 2,1 | 0,6 |
| Salaire net de prélèvements | 1,2 | -0,8 | 2,1 | 0,5 | 1,3 | -0,7 | 2,1 | 0,6 |
| Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾ | 3,2 | 1,1 | 3,3 | 1,8 | 3,2 | 1,1 | 3,2 | 1,7 |
| Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾ | 3,0 | 0,9 | 3,4 | 1,9 | 3,0 | 0,9 | 3,2 | 1,7 |
| Inflation hors tabac | 2,1 | | 1,5 | | 2,1 | | 1,5 | |

Sources : SIASP, Insee Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011, +1,5 % en 2010).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux et des évolutions de salaire pour les années 2009 et 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

La progression du salaire brut à structure constante en 2011 (+1,4 % en euros courants) ralentit par rapport à 2010 (+2,0 %). Ce ralentissement résulte pour partie de la quasi-stabilité de la valeur du point (+0,25 % en moyenne annuelle en 2011, après une hausse de 0,7 % en 2010) combinée à un ralentissement des heures supplémentaires. En 2011, 1,529 milliard d'euros a été versé au titre des heures supplémentaires sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lolf), incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat et les établissements publics administratifs, après 1,495 milliard en 2010, soit une hausse de 2,3 % entre 2010 et 2011 (après des hausses plus dynamiques les années précédentes : +4,5 % en 2010, +10,7 % en 2009 et +10,3 % en 2008). En revanche, les mesures statutaires et indemnitaires progressent en 2011 puisque 562 millions d'euros (après 544 millions en 2010) ont été consacrés au retour catégoriel d'une partie des économies générées par la réalisation des schémas d'emplois dans les ministères et à la poursuite des mesures déjà engagées.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique de l'État en 2010 et 2011 augmente de 3,0 % en euros courants, soit + 0,9 % en euros constants

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans les ministères et les établissements publics de l'État, c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes 24 mois au cours des années 2010 et 2011 chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 3,0 % en euros courants (voir figure V 3.1-11), en décélération par rapport à 2010 (+3,4 %). En tenant compte d'une inflation de 2,1 % en 2011, la RMPP progresse de +0,9 % en euros constants (+0,9 % en euros constants dans les ministères, +1,3 % dans les établissements publics) après +1,9 % en 2010 (en tenant compte d'une inflation de 1,5 %).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

En 2011, la RMPP a progressé à un rythme comparable pour les titulaires et pour les agents relevant des autres catégories et statuts (respectivement +0,9 % et +0,8 % en euros constants, voir figure 3.1-12), tandis qu'elle a davantage progressé pour les non-titulaires (+1,7 %). La RMPP des enseignants présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité les deux années a progressé de +0,9 % en euros constants (voir figure V 3.1-12).

Pour 47,7 % des agents présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité, la rémunération nette moyenne a moins progressé que l'inflation. Cette situation a concerné une majorité d'agents âgés de 50 ans et plus (51,3 % d'entre eux) et a plus souvent touché, en outre, les agents non titulaires (51,1 % d'entre eux) et les agents relevant d'autres catégories et statuts (50,1 % d'entre eux) que les titulaires (47,0 % d'entre eux). Parmi les titulaires, c'est particulièrement les agents de catégorie C (53,6 % d'entre eux) qui ont été concernés.

Considérée sur le champ des agents titulaires travaillant à temps complet dans les ministères, la part des rémunérations indemnitaires dans le salaire brut (notamment les primes et indemnités) perçue par les enseignants est différenciée (voir figure V 3.1-13) : parmi les « cadres » (au sens de la PCS de l'Insee), elle s'établit à 15,1 % chez les enseignants de catégorie A hors A+ (comprenant notamment les professeurs certifiés et agrégés), à 7,9 % chez les enseignants de catégorie A+ (comprenant les maîtres de conférence et les professeurs d'université). Parmi les enseignants classés en « professions intermédiaires » (PCS Insee), la part des primes dans la rémunération totale s'élève à 7,1 % chez les enseignants de catégorie A (les professeurs des écoles et les professeurs d'enseignement général des collèges notamment) et à 6,0 % chez les enseignants de catégorie B (notamment les instituteurs). Ces différences de régime indemnitaire entre catégories d'enseignants tiennent essentiellement à la propension plus ou moins grande à effectuer des heures supplémentaires (elles représentent de 6,7 % du total des primes chez les enseignants de catégorie B classés en « professions intermédiaires » jusqu'à 49,8 % chez les enseignants de catégorie A hors A+). Ainsi, en faisant abstraction des heures supplémentaires, la part des primes chez les enseignants est beaucoup plus homogène entre les différentes catégories (de 5,2 % à 7,6 % du salaire brut total).

D'autres catégories de personnel réalisent des heures supplémentaires dans une proportion significative (policiers, personnel pénitentiaire, chauffeurs, certains agents de catégories C et B). Elles sont principalement rémunérées sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat, 680 826 agents ont réalisé des heures supplémentaires (entrant dans le cadre de la loi TEPA) en 2011 pour un montant annuel moyen de 2 299 euros par bénéficiaire. Comme l'année précédente, les principaux bénéficiaires restent les agents du ministère de l'Éducation nationale tant en termes d'effectifs bénéficiaires (59 %) qu'en termes de montants versés (66 %), loin devant le ministère de la Justice et celui de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales. Tandis que les hommes et les femmes sont quasiment représentés à parité en termes d'effectifs bénéficiaires (52 % pour les hommes et 48 % pour les femmes), les hommes reçoivent des montants plus élevés (2 566 euros contre 2 006 euros). Le dispositif TEPA a été abrogé par l'article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-12: Évolution des salaires nets annuels moyens (*) et de la RMPP nette annuelle moyenne dans la fonction publique de l'État selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (***) entre 2010 et 2011

| | Répartitions des effectifs (*) 2011 (en %) | Salaires nets de prélèvements (en euros courants) | | Évolution salaires moyens 2010/2011 en euros constants ⁽¹⁾ (en %) | Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %) | Évolution de la RMPP ⁽²⁾ 2010/2011 en euros constants ⁽¹⁾ (en %) |
|---|--|---|---------------|--|---|--|
| | 2011 | 2010 | 2011 | En euros constants ⁽³⁾ | En euros constants ⁽³⁾ | |
| Ensemble | 100,0 | 28 623 | 29 207 | -0,1 | 62,9 | 0,9 |
| <i>dont : enseignants</i> | 45,8 | 29 684 | 30 164 | -0,5 | 67,2 | 0,9 |
| <i>dont : non enseignants</i> | 54,2 | 27 708 | 28 399 | 0,4 | 59,1 | 0,9 |
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont : | 35,6 | 35 573 | 36 499 | 0,5 | 64,5 | 1,0 |
| Titulaires de catégorie A + ⁽³⁾ | 5,4 | 47 696 | 49 475 | 1,6 | 66,5 | 1,0 |
| Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +) | 21,6 | 35 475 | 36 119 | -0,3 | 69,8 | 0,8 |
| Titulaires de catégorie B | 0,0 | 42 327 | 45 284 | 4,8 | 65,3 | -0,9 |
| Non-titulaires | 4,4 | 28 163 | 29 924 | 4,1 | 31,5 | 1,5 |
| Autres catégories et statuts | 4,0 | 27 729 | 28 155 | -0,6 | 68,4 | 1,3 |
| PCS professions intermédiaires dont : | 37,3 | 26 289 | 26 880 | 0,1 | 63,3 | 1,0 |
| Titulaires de catégorie A | 20,2 | 27 659 | 28 073 | -0,6 | 67,2 | 0,8 |
| Titulaires de catégorie B | 9,5 | 27 452 | 28 050 | 0,1 | 68,3 | 1,4 |
| Non-titulaires | 4,7 | 19 305 | 20 541 | 4,2 | 32,4 | 1,6 |
| Autres catégories et statuts | 2,9 | 24 618 | 24 901 | -0,9 | 70,5 | 0,6 |
| PCS employés et ouvriers dont : | 26,9 | 22 592 | 22 840 | -1,0 | 59,9 | 0,7 |
| Titulaires de catégorie B | 4,9 | 28 035 | 28 805 | 0,6 | 85,3 | 1,4 |
| Titulaires de catégorie C | 12,2 | 21 980 | 22 163 | -1,2 | 70,2 | 0,1 |
| Non-titulaires | 5,6 | 20 425 | 21 828 | 4,7 | 33,1 | 2,2 |
| Autres catégories et statuts | 1,5 | 27 057 | 27 156 | -1,7 | 66,0 | 0,0 |
| Ministères | 78,0 | 29 356 | 29 818 | -0,5 | 67,3 | 0,9 |
| <i>dont : enseignants</i> | 41,9 | 29 137 | 29 405 | -1,2 | 67,6 | 0,9 |
| <i>dont : non enseignants</i> | 36,1 | 29 611 | 30 298 | 0,2 | 67,0 | 0,8 |
| Établissements publics | 22,0 | 25 579 | 27 036 | 3,5 | 44,3 | 1,3 |
| <i>dont : enseignants</i> | 3,9 | 37 554 | 38 389 | 0,1 | 62,0 | 1,2 |
| <i>dont : non enseignants</i> | 18,1 | 23 380 | 24 610 | 3,1 | 41,1 | 1,3 |
| Titulaires | 74,4 | 30 466 | 31 036 | -0,2 | 69,7 | 0,9 |
| Non-titulaires | 14,6 | 22 321 | 23 864 | 4,7 | 32,4 | 1,7 |
| Autres catégories et statuts | 8,5 | 26 534 | 26 862 | -0,8 | 68,7 | 0,8 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés | 97,5 | 28 888 | 29 598 | 0,3 | 63,9 | 0,9 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 2,5 | 14 389 | 13 794 | -6,1 | 5,2 | -0,8 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) dans le même ministère et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Pour répondre aux besoins spécifiques à la fonction publique, une combinaison a été effectuée entre la nomenclature des PCS de l'Insee, la nomenclature des statuts et situations d'emploi dans la fonction publique (voir dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique) et la nomenclature des catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Au dispositif des heures supplémentaires, s'ajoutent parmi les mesures de politique salariale dont ont pu bénéficier les agents de la fonction publique de l'État en 2011, la reconduction du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA, voir encadré 4), avec 73 400 agents bénéficiaires en 2011 au titre de la période 2006-2010 (le dispositif précédent avait profité à 55 000 bénéficiaires en 2010 au titre de la période 2005-2009), ainsi que la mesure de rachat de jours épargnés au titre du Compte Épargne-temps (CET), avec environ 43 300 bénéficiaires en 2011 (après 53 700 bénéficiaires en 2010). Au total, sur l'ensemble des agents titulaires civils et militaires des ministères travaillant à temps complet en métropole en 2010, la part des primes et indemnités s'élève à 22,5 % du salaire brut.

En 2011 dans la fonction publique de l'État, l'éventail des rémunérations, mesuré par le rapport inter-déciles du salaire net est de 2,4 : il est plus large chez les cadres et les employés et ouvriers (au sens de la PCS-Insee, respectivement 2,4 et 2,3), tandis qu'il s'établit à 1,8 chez les professions intermédiaires (au sens de la PCS-Insee). Le salaire net annuel médian s'élève à 26 831 euros (27 366 euros dans les ministères, 22 876 euros dans les établissements publics).

Figure V 3.1-B : Salaires nets annuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011
(en euros)

| Professions et catégories socio-professionnelles (PCS) | Structure des effectifs (en %) | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾ | Traitement brut de base ⁽²⁾ | Primes et indemnités | | | | Salaire brut | Salaire net global ⁽⁵⁾ |
|---|--------------------------------|---|--|------------------------|------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------------------------|
| | | | | Montant ⁽³⁾ | dont heures sup. | Part des primes ⁽⁴⁾ (en %) | Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %) | | |
| Ensemble | 100,0 | 1 443,7 | 27 052 | 8 041 | 777 | 22,5 | 29,7 | 35 747 | 30 024 |
| <i>dont enseignants</i> | 42,0 | 605,7 | 31 069 | 3 878 | 1 613 | 10,9 | 12,5 | 35 639 | 29 835 |
| <i>dont non enseignants</i> | 58,1 | 838,1 | 24 149 | 11 049 | 173 | 30,8 | 45,8 | 35 825 | 30 160 |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures dont : | 30,0 | 432,8 | 34 320 | 11 114 | 1 810 | 24,0 | 32,4 | 46 283 | 39 073 |
| agents de catégorie A+ | 2,2 | 31,6 | 48 382 | 25 479 | 451 | 33,9 | 52,7 | 75 201 | 64 181 |
| <i>dont enseignants⁽⁶⁾</i> | 0,6 | 8,3 | 46 509 | 4 096 | 1 086 | 7,9 | 8,8 | 51 894 | 43 497 |
| <i>dont non enseignants</i> | 1,6 | 23,3 | 49 045 | 33 051 | 226 | 39,6 | 67,4 | 83 455 | 71 506 |
| agents de catégorie A (à l'exception des A+) | 27,7 | 400,5 | 33 209 | 9 969 | 1 920 | 22,7 | 30,0 | 43 989 | 37 081 |
| <i>dont enseignants⁽⁷⁾</i> | 18,0 | 259,5 | 32 662 | 5 921 | 2 946 | 15,1 | 18,1 | 39 309 | 32 995 |
| <i>dont non enseignants</i> | 9,8 | 141,0 | 34 216 | 17 420 | 33 | 33,1 | 50,9 | 52 602 | 44 601 |
| PCS Professions intermédiaires dont : | 38,2 | 551,9 | 27 671 | 5 454 | 392 | 16,2 | 19,7 | 33 756 | 28 281 |
| agents de catégorie A | 24,4 | 352,8 | 29 573 | 2 823 | 579 | 8,5 | 9,5 | 33 056 | 27 611 |
| <i>dont enseignants⁽⁸⁾</i> | 23,0 | 331,7 | 29 511 | 2 310 | 611 | 7,1 | 7,8 | 32 473 | 27 117 |
| <i>dont non enseignants</i> | 1,5 | 21,1 | 30 542 | 10 887 | 78 | 25,8 | 35,6 | 42 226 | 35 378 |
| agents de catégorie B | 13,8 | 199,0 | 24 303 | 10 116 | 61 | 28,9 | 41,6 | 34 997 | 29 468 |
| <i>dont enseignants⁽⁹⁾</i> | 0,4 | 5,8 | 27 032 | 1 764 | 118 | 6,0 | 6,5 | 29 495 | 24 512 |
| <i>dont non enseignants</i> | 13,4 | 193,3 | 24 222 | 10 366 | 59 | 29,5 | 42,8 | 35 161 | 29 616 |
| PCS Employés et ouvriers dont : | 31,5 | 454,2 | 19 460 | 8 261 | 269 | 29,3 | 42,5 | 28 218 | 23 589 |
| agents de catégorie B ⁽¹⁰⁾ | 13,6 | 196,9 | 20 645 | 10 698 | 179 | 33,5 | 51,8 | 31 962 | 26 509 |
| agents de catégorie C | 17,8 | 256,6 | 18 508 | 6 368 | 335 | 25,2 | 34,4 | 25 277 | 21 286 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé. La PCS n'est pas connue pour 5000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter fonction publique et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Par exemple : maîtres de conférences.

(7) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés. Inclut aussi les personnels de direction des établissements d'enseignement.

(8) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(9) Par exemple : instituteurs.

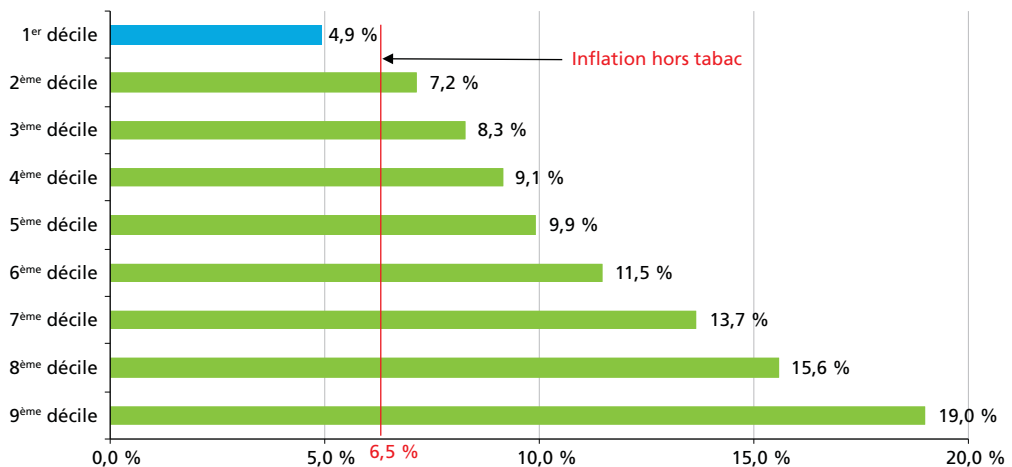
(10) Il s'agit très majoritairement des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.).

(*) Pour répondre aux besoins spécifiques à la fonction publique, une combinaison a été effectuée entre la nomenclature des PCS de l'Insee, la nomenclature des statuts et situations d'emploi dans la fonction publique (voir dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique) et la nomenclature des catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Dans les ministères, 137 270 bénéficiaires de la GIPA en 2012 au titre de la période 2007-2011 contre 73 400 en 2011

Entre 2007 et 2011, la moitié des agents titulaires des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année à la fois en 2007 et en 2011 chez le même employeur et travaillant selon la même quotité a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire supérieure à 9,9 % en euros courants (voir figure V 3.1-14). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 4,9 %, tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 19 %. Compte tenu d'une inflation (hors tabac) de 6,5 % sur la période, le traitement brut indiciaire de 16,2 % des agents a augmenté moins vite que l'inflation. Ces évolutions de traitement brut indiciaire sont moins favorables que celles constatées sur les périodes précédentes, en relation avec la stabilisation de la valeur du point.

Figure V 3.1-14 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2007 et 2011

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,9 % ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 19,0 %.

En 2012, 99,4 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période 2007-2011, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof), incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat, les universités⁹ et les établissements publics administratifs. Le montant versé au titre du dispositif 2012, fondé sur les évolutions de traitement indiciaire 2007-2011, est en hausse de 53 % par rapport au dispositif 2011 (65,3 millions d'euros au titre de la période 2006-2010).

⁹ Pour assurer la comparabilité temporelle, les universités ayant opté pour l'autonomie en 2012 (loi LRU du 10 août 2007) ont été maintenues dans le périmètre suivi.

Encadré 4 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, à la suite des négociations salariales de février 2008, la « garantie individuelle de pouvoir d'achat » est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation. L'inflation prise en compte est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage. Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFF, en dehors du plafond de 20 %.

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'Outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la GIPA.

Le premier versement a été effectué au deuxième semestre 2008 sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2003-2007. En 2010, un versement, limité aux seuls agents en fin de grade ou de corps ainsi qu'aux agents publics partis en retraite en 2010, a été réalisé sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2005-2009. Depuis 2011, c'est sur la base d'un examen des situations individuelles de l'ensemble des agents publics sur la période de référence de quatre ans, qu'est versée la garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Sur le seul champ des agents civils des ministères, la prime correspondant à la GIPA versée en 2012 (au titre de la période 2007-2011) a été versée à 137 270 agents, soit près de deux fois plus que lors du dispositif en vigueur en 2011, pour un montant total de 98,7 millions d'euros (voir figure V 3.1-15). Pour mémoire, sur ce même champ, 73 400 agents avaient été concernés par la GIPA versée en 2011 pour un montant total de 62,6 millions d'euros. Le ministère de l'Éducation nationale fournit le plus important contingent, en nombre de bénéficiaires (34,5 %) et surtout en termes de montants versés (57,1 %).

En 2012, les femmes bénéficiaires sont désormais plus nombreuses (56,8 %) que les hommes (43,2 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 642 euros et un montant médian de 198 euros pour les femmes contre un montant moyen de 821 euros et un montant médian de 617 euros pour les hommes). Parmi les titulaires, les agents de catégorie C sont désormais les premiers bénéficiaires (40,4 %), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A (51,3 %) lors du dispositif 2011.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-15 : Bilan des versements GIPA effectués en 2012 au titre de la période 2007-2011 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

| | Part dans l'effectif bénéficiaire (en %) | Montant total (en millions d'euros) | Montant moyen par agent (en euros) | Montant du premier décile (en euros) | Montant médian (en euros) | Montant du neuvième décile (en euros) |
|----------------------------------|--|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| Ensemble | 100,0 % | 98,7 | 719 | 40 | 292 | 1 837 |
| Titulaires de catégorie A | 29,6 % | 58,8 | 1 447 | 494 | 1 452 | 2 259 |
| Titulaires de catégorie B | 21,4 % | 12,8 | 435 | 31 | 153 | 1 208 |
| Titulaires de catégorie C | 40,4 % | 13,8 | 249 | 48 | 149 | 866 |
| Titulaires de catégorie inconnue | 4,2 % | 9,1 | 1 584 | 1 208 | 1 633 | 1 926 |
| Non-titulaires | 4,1 % | 4,0 | 702 | 31 | 740 | 1 401 |
| Statut non spécifié | 0,3 % | 0,3 | 788 | 55 | 314 | 2 031 |
| moins de 30 ans | 0,1 % | 0,1 | 467 | 72 | 157 | 920 |
| 30 à 34 ans | 1,4 % | 0,5 | 254 | 87 | 144 | 753 |
| 35 à 39 ans | 4,2 % | 1,2 | 213 | 40 | 109 | 377 |
| 40 à 44 ans | 11,3 % | 4,6 | 296 | 40 | 62 | 1 246 |
| 45 à 49 ans | 15,1 % | 8,6 | 413 | 32 | 63 | 1 330 |
| 50 à 54 ans | 21,6 % | 18,4 | 620 | 45 | 96 | 1 436 |
| 55 ans et plus | 46,3 % | 65,4 | 1 029 | 39 | 167 | 1 926 |
| Hommes | 43,2 % | 48,6 | 821 | 39 | 617 | 1 926 |
| Femmes | 56,8 % | 50,1 | 642 | 40 | 198 | 1 640 |

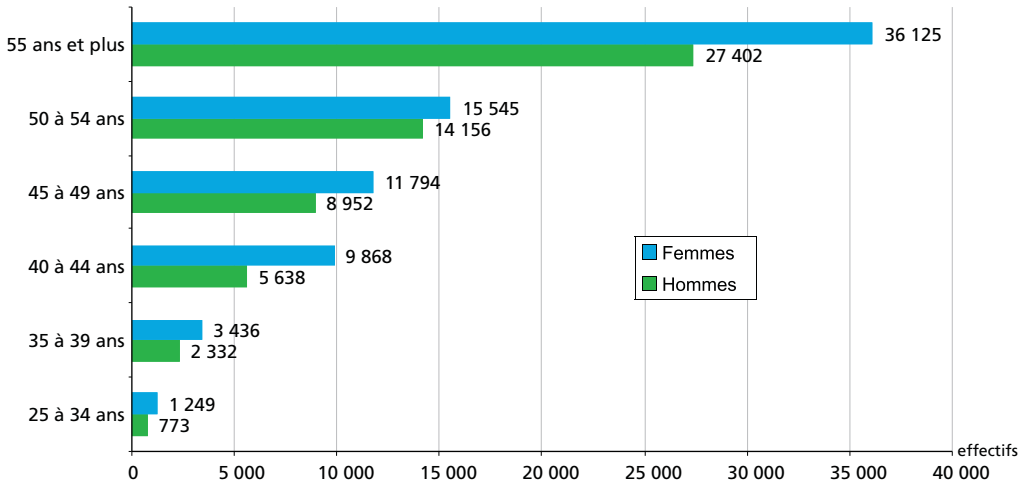
Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : les agents titulaires de catégorie C représentent 40,4 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2012 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 13,8 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 249 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 48 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 149 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 866 euros.

Compte tenu de la population ciblée, les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (67,9 % des bénéficiaires de la mesure) du dispositif 2012, en proportion moindre toutefois par rapport au dispositif 2011 (80,9 %). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 1,5 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 029 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure V 3.1-16 : Répartition des bénéficiaires des versements GIPA effectués en 2012 selon l'âge et le sexe



Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : Parmi les 137 270 bénéficiaires de la GIPA versée en 2012, 36 125 sont des femmes de 55 ans et plus.

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) rend compte de l'évolution des traitements bruts liée aux mesures générales et aux réformes statutaires dans les ministères : +0,41 % en 2012, la valeur du point d'indice restant stable

En moyenne en 2012, l'ITB-GI (voir encadré 5) a augmenté de 0,41 % pour l'ensemble des catégories (voir figure V 3.1-17), soit davantage que la valeur du point, restée stable sur la période alors que l'indice des prix à la consommation a augmenté de 1,87 %¹⁰ en moyenne sur l'année. Plusieurs éléments ont concouru à l'évolution de l'indice en 2011 et 2012 : l'intégration progressive dans le Nouvel Espace Statutaire (NES, voir encadré 6) des corps de catégorie B, la poursuite du plan pluriannuel de requalification de certains corps de la Police nationale, le nouvel échelonnement indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale, l'amélioration de la rémunération en début de carrière de certains personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale, le passage en catégorie A des infirmiers des services médicaux des administrations de l'État ainsi que le relèvement à plusieurs reprises du minimum de traitement.

¹⁰ Indice hors tabac. En 2012, l'indice des prix à la consommation y compris tabac a augmenté de 1,96 % en moyenne.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Encadré 5 : L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI), indicateur calculé par le Département des études et des statistiques de la DGAFP, mesure l'impact sur le traitement indiciaire des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes) d'une part, et de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période d'autre part. En revanche, il n'intègre aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif.

Il s'agit d'un indice de salaire à structure de qualifications annuelle constante, calculé sur le champ des agents titulaires civils des ministères : il intègre l'effet combiné de la revalorisation du point fonction publique, du minimum fonction publique et de l'évolution projetée du nombre de points d'indice attaché à chaque échelon de chaque grille statutaire concernée par ces réformes statutaires. À chaque corps de la fonction publique de l'État est associé un indice élémentaire dont le poids est revu chaque année. Ce poids est la proportion d'agents du corps dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique de l'État au 31 décembre de l'année précédente. À partir de l'exercice correspondant à l'ITB-GI du 1^{er} trimestre 2012, le fichier SIASP de l'Insee se substitue à l'ancien fichier général de l'État (FGE), pour le calcul annuel de ces poids.

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire est publié trimestriellement, dans le support Informations Rapides de l'Insee. Disponible par catégorie hiérarchique (A, B, C) et en traitement brut et net, il a succédé aux indices de traitement mensuel – brut et net – de base des fonctionnaires titulaires de l'État que calculait auparavant l'Insee.

Nota bene : les refontes de grille qui s'expriment, comme celle du corps des instituteurs en professeurs des écoles, à travers des décisions individuelles dans le cadre des CAP correspondantes ne sont pas prises en compte par l'indicateur, le fichier de paie ne permettant actuellement pas ce type de suivi.

Depuis 2001, l'évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) s'établit à 0,9 % par an. Sur cette période, l'évolution annuelle moyenne est de 0,9 % pour les agents de catégorie A, de 1,0 % pour ceux de catégorie B et C.

Figure V 3.1-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire entre 2001 et 2012

[en %]

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Ensemble | 1,3 | 1,6 | 0,8 | 0,5 | 0,9 | 1,4 | 1,4 | 0,6 | 0,7 | 0,9 | 0,7 | 0,4 |
| Catégorie A | 1,2 | 1,5 | 0,7 | 0,5 | 0,9 | 1,2 | 1,1 | 0,6 | 0,6 | 0,9 | 0,6 | 0,4 |
| Catégorie B | 1,2 | 1,6 | 0,9 | 0,5 | 0,9 | 1,3 | 1,2 | 0,7 | 0,9 | 1,1 | 1,1 | 0,4 |
| Catégorie C | 1,4 | 1,7 | 0,7 | 0,5 | 1,0 | 1,6 | 2,1 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,4 | 0,6 |

Source : Insee ; DGAFP, Département des études et des statistiques.

Les facteurs individuels d'évolution des salaires dans les ministères et les établissements publics

Les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne et aux changements de catégorie hiérarchique jouent un rôle très important dans la progression des salaires individuels des agents titulaires civils des ministères et des établissements publics. Pour la moitié d'entre ceux qui étaient présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et avec la même quotité de travail les deux années, le salaire net moyen (y compris les primes et indemnités) a augmenté d'au moins 13,4 % en euros courants sur la période 2007-2011. Cela correspond à une évolution annuelle moyenne de 3,2 % en euros courants et de 1,6 % en euros constants, compte tenu d'une inflation hors tabac de 6,5 %¹¹ sur la période. Pour 16,2 % des agents, le salaire net a moins progressé que l'inflation.

11 Sur la période, l'inflation y compris tabac est de +6,7 %.

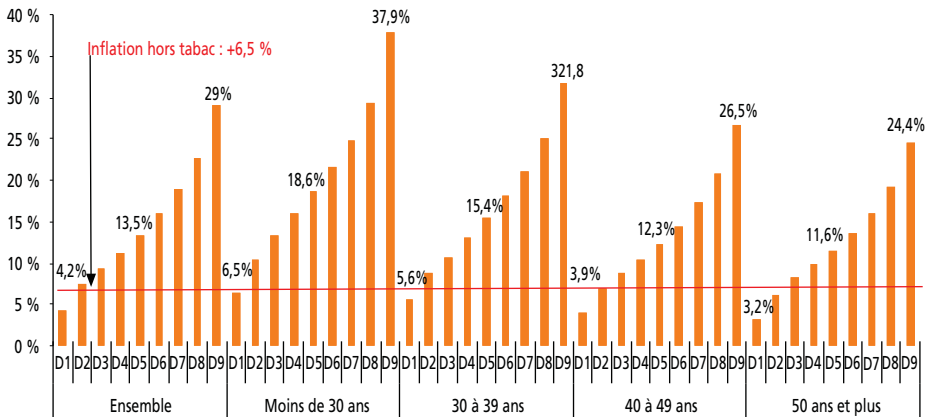
Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Les plus jeunes (les moins de 30 ans, et dans une moindre mesure, les 30-39 ans) enregistrent des évolutions de salaire net sur cette période plus favorables que le reste de la population (voir figure V 3.1-18), en relation avec des grilles indiciaires plus favorables en début de carrière. Cet avantage diminue nettement avec l'âge : en euros constants la moitié des moins de 30 ans a bénéficié d'une évolution moyenne de son salaire net d'au moins 2,7 % par an tandis que pour la moitié des 50 ans et plus, cette évolution était en moyenne d'au moins 1,2 % par an. Ainsi, on compte deux fois plus d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation parmi ceux de 50 ans et plus (21,1 % d'entre eux) que parmi les moins de 30 ans (10,4 % d'entre eux).

Les agents de catégorie B en 2007 connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques (voir figure V 3.1-19), vraisemblablement tirées sur la première partie de la période 2007-2011 par le passage régulier d'agents du corps des instituteurs¹² vers celui des professeurs des écoles et depuis la fin 2010, par l'intégration progressive des corps de catégorie B dans le NES (voir encadré 6). Au total, la moitié des agents qui appartenaient à la catégorie B en 2007 a vu son salaire net progresser d'au moins 15,1 % en euros constants sur la période 2007-2011, soit +2,0 % en moyenne par an. Les agents de catégorie B sont proportionnellement moins nombreux (13,0 % d'entre eux) à avoir eu une augmentation de leur salaire net inférieure à l'inflation que les agents de catégorie C (18,7 % d'entre eux) et de catégorie A (16,5 % d'entre eux).

Sur la période 2007-2011, les évolutions de salaire net sont un peu plus dynamiques pour les hommes que pour les femmes, surtout en haut de la distribution (voir figure V 3.1-20). L'évolution annuelle moyenne est d'au moins 1,8 % en euros constants pour la moitié des hommes, et au moins de 1,4 % pour la moitié des femmes.

Figure V 3.1-18 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon l'âge en 2007 en euros courants



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents de moins de 30 ans en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 7 % ; 50 % des agents âgés de 30 à 39 ans en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 15 % ; 90 % des agents âgés de 50 ans ou plus en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 24 %.

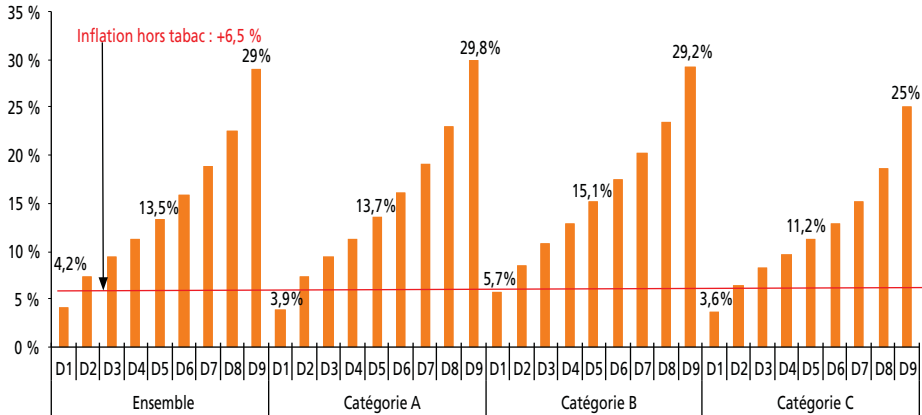
(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

12 L'indice maximum des instituteurs (catégorie B) est égal à 515 ; il atteint 658 pour le premier grade de professeur des écoles (catégorie A) et 783 pour le dernier grade.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-19 : Distribution des évolutions de salaire net [*] entre 2007 et 2011 selon la catégorie hiérarchique de 2007 en euros courants

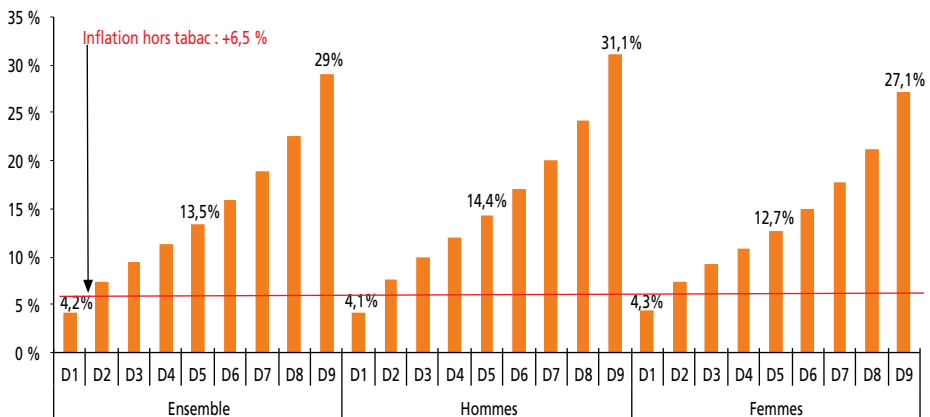
[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
 Note de lecture : 10 % des agents de catégorie A de 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 4 % ; 50 % des agents de catégorie B en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 15 % ; 90 % des agents de catégorie C en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 25 %.
 (*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-20 : Distribution des évolutions de salaire net [*] entre 2007 et 2011 selon le sexe en euros courants

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
 Note de lecture : 10 % de l'ensemble des agents présents en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 4 % ; 50 % des hommes présents en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 14 % ; 90 % des femmes présentes en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 27 %.
 (*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Encadré 6 - La mise en place du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B

Le NES a vocation à devenir le nouveau cadre statutaire et indiciaire des corps de la catégorie B en permettant notamment de regrouper en une grille unique des corps qui relevaient auparavant de grilles indiciaires différentes.

Un décret mettant en œuvre le NES de la catégorie B a été publié pour chaque versant de fonction publique : décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 pour la fonction publique de l'État, décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 pour la fonction publique territoriale et décret n° 2011-661 du 14 juin 2011 pour la fonction publique hospitalière.

Pour la fonction publique de l'État, les différents corps de catégorie B intègrent progressivement le dispositif, dont l'application a été conditionnée à la réalisation de fusions de corps. À ce stade, 50 corps, regroupant 153 000 agents, bénéficient de la grille du NES.

Au cours du second semestre 2013, l'adhésion au NES de trois nouveaux corps de catégorie B est prévue. Il s'agit des corps de contrôleurs du travail (3 500 agents), de techniciens supérieurs de l'Office national des forêts (3 500 agents), et d'officiers de port adjoints (320 agents).

La grille du NES a en outre fait l'objet d'une adaptation aux corps d'assistants de service social des administrations de l'État (ASS, 4 500 agents) : à compter du 1^{er} octobre 2012, les treize corps d'ASS ont fusionné pour donner naissance à un corps interministériel unique, dont les bornes indiciaires sont identiques à celles des deuxième et troisième grades du NES.

Dans la fonction publique territoriale, l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B bénéficient du NES, dont 142 000 fonctionnaires territoriaux (estimés d'après les bilans sociaux, hors ville de Paris). S'y ajoutent 35 000 agents relevant des cadres d'emplois d'assistants socio-éducatifs et d'éducateurs de jeunes enfants (qui bénéficient, à compter du 1^{er} juillet 2013, de la grille NES adaptée aux personnels sociaux), et 1 800 techniciens paramédicaux (qui bénéficient, depuis le 1^{er} mai 2013, de la grille NES adaptée aux professions paramédicales).

Dans la fonction publique hospitalière, le NES a été étendu aux corps administratifs et techniques. Les corps de personnels de rééducation et de personnels médico-techniques ont bénéficié, quant à eux, d'une structure de carrière en deux grades. Les bornes indiciaires du premier grade sont identiques à celles du deuxième grade du NES et la borne indiciaire supérieure du second grade correspond à celle du troisième grade du NES.

Une structure de carrière identique a été appliquée au corps des infirmiers de catégorie B, dans lequel ont été reclassés les personnels infirmiers qui n'ont pas opté pour une intégration dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, classé en catégorie A. **Pour la fonction publique hospitalière, de l'ordre de 190 000 agents (dont près de 100 000 infirmiers qui n'ont pas opté pour l'intégration dans le nouveau corps de catégorie A) relèvent, à ce jour, du NES.** Les agents de catégorie B de la filière socio-éducative bénéficieront au cours du second semestre 2013 de la grille NES adaptée aux personnels sociaux.

Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants en 2011 soit une baisse de 0,8 % en euros constants

En 2011, le salaire annuel net moyen en équivalent temps plein d'un agent territorial s'élève à 21 873 euros (voir figure V 3.1-21). Ce salaire annuel net moyen s'échelonne de 19 415 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et des caisses des écoles à 29 811 euros pour ceux des services départementaux d'incendie.

La progression en euros courants du salaire net moyen dans la fonction publique territoriale est stable par rapport à l'année précédente. Le salaire net moyen évolue différemment selon la collectivité employeur : la progression la plus faible est enregistrée dans les services départementaux d'incendie et de secours-SDIS (+0,6 %) tandis que la plus élevée, hors autres Épa locaux classés en autres collectivités, concerne les régions (+2,4 %).

En euros constants, compte tenu de la hausse des prix (+2,1 %), le salaire net moyen décroît de 0,8 %. La baisse du salaire net moyen en euros constants est plus marquée dans les communes et les départements. C'est dans les SDIS que la diminution en euros constants est la plus forte en lien avec l'arrivée d'agents en début de carrière dont les salaires sont moins élevés. Cette diminution intervient après l'évolution positive observée l'année précédente, laquelle s'expliquait par une revalorisation du statut des sapeurs-pompiers intervenue en 2010.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-21 : Évolution des salaires annuels nets moyens (*) entre 2010 et 2011 dans la fonction publique territoriale

| | Répartition des effectifs 2011 (en %) | Salaires nets 2011 | Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros courants (en %) | Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros constants (en %) ⁽¹⁾ |
|-----------------------------------|---------------------------------------|--------------------|--|--|
| Ensemble | 100,0 | 21 873 | 1,3 | -0,8 |
| Cadres | 7,9 | 38 446 | 0,3 | -1,8 |
| Professions intermédiaires | 15,0 | 26 065 | 0,6 | -1,5 |
| Employés et ouvriers | 75,1 | 19 306 | 0,9 | -1,2 |
| Indéterminés | 2,0 | 21 340 | 4,0 | 1,9 |
| Communes | 56,0 | 20 784 | 1,2 | -0,9 |
| EPCI à fiscalité propre | 10,1 | 22 882 | 1,5 | -0,6 |
| Départements | 15,0 | 24 487 | 1,2 | -0,9 |
| Régions | 4,6 | 22 432 | 2,4 | 0,3 |
| CCAS et Caisse des écoles | 6,7 | 19 415 | 1,2 | -0,9 |
| Services départementaux incendies | 3,1 | 29 811 | 0,6 | -1,5 |
| Autres structures intercommunales | 3,5 | 21 299 | 1,3 | -0,8 |
| Autres collectivités | 1,1 | 24 680 | 4,1 | 2,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-22 : Décomposition du salaire annuel net moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2011

| | Ensemble des agents | | | | Titulaires | | | |
|---|-----------------------|---------------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------|----------------------------|--------------------------------|
| | Niveau moyen en euros | | Évolution 2010/2011 (en %) | | Niveau moyen en euros | | Évolution 2010/2011 (en %) | |
| | 2010 | 2011 | Euros courants | Euros constants ⁽¹⁾ | 2010 | 2011 | Euros courants | Euros constants ⁽¹⁾ |
| Salaires bruts (a) | 25 536 | 25 907 | 1,5 | -0,6 | 26 305 | 26 660 | 1,3 | -0,8 |
| - Traitement brut | | | | | 20 350 | 20 562 | 1,0 | -1,1 |
| - Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement dont heures supplémentaires exonérées | | | | | 5 955 | 6 098 | 2,4 | 0,3 |
| | | | | | 380 | 368 | -3,2 | -5,3 |
| Cotisations sociales | 3 949 | 4 034 | 2,2 | 0,1 | 3 945 | 4 047 | 2,6 | 0,5 |
| - Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b) | 1 974 | 2 032 | 2,9 | 0,8 | 1 906 | 1 983 | 4,0 | 1,9 |
| - CSG et CRDS (c) | 1 975 | 2 002 | 1,4 | -0,7 | 2 039 | 2 064 | 1,2 | -0,9 |
| Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c) | 21 587 | 21 873 | 1,3 | -0,8 | 22 360 | 22 613 | 1,1 | -1,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+ 2,1 % en 2011).

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

3 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

En 2011, le salaire annuel brut moyen des agents titulaires s'établit à 26 660 euros, composé de 20 562 euros de traitement brut indiciaire moyen auquel s'ajoutent 6 098 euros de primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement). Déduction faite de 4 047 euros de cotisations salariales moyennes, le salaire annuel net moyen des agents titulaires s'établit à 22 613 euros (voir figure V 3.1-22).

En 2011, le salaire brut moyen augmente de 1,3 % en euros courants, l'évolution des primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) étant plus dynamique (+2,4 %) que celle du traitement brut indiciaire (+1,0 %). En 2011, en lien avec l'augmentation du taux de retenue pour pension civile, le montant moyen de cotisations sociales augmente plus rapidement (+2,6 %) que le salaire brut moyen. Le salaire net moyen des agents titulaires augmente de 1,1 % en euros courants en 2011, ce qui correspond à une baisse de 1,0 % en euros constants.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique territoriale en 2010 et 2011 augmente de 2,3 % en euros courants, soit +0,2 % en euros constants

La rémunération moyenne des agents présents chez le même employeur les deux dernières années consécutives avec la même quotité de travail s'est accrue en 2011 de 2,3 % en euros courants (voir figure V 3.1-23) et de 0,2 % en euros constants (en tenant compte d'une inflation hors tabac de 2,1 %). Toutefois, en raison de la variété des employeurs territoriaux et de leurs politiques salariales, les évolutions selon le type de collectivité sont contrastées. Ainsi, la progression de la RMPP est la plus faible dans les établissements communaux (CCAS et caisses des écoles), soit +1,9 % en euros courants. Ce sont les seules collectivités pour lesquelles la RMPP en euros constants décroît. À l'opposé, l'augmentation de la RMPP atteint 3,6 % en euros courants dans les services départementaux d'incendie.

Figure V 3.1-23 : Structure des effectifs et évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP annuelle nette moyenne (*) selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et le type de collectivité (données provisoires)

| | Répartition des effectifs en 2010 (en %) | Salaires nets 2011 (euros) | Évolution de la RMPP nette 2010/2011 | |
|-----------------------------------|--|----------------------------|--------------------------------------|--|
| | | | En euros courants (en %) | En euros constants (en %) ⁽¹⁾ |
| Ensemble | 100,0 | 22 868 | 2,3 | 0,2 |
| Cadres | 7,9 | 40 359 | 3,0 | 0,9 |
| Professions intermédiaires | 14,9 | 27 275 | 3,1 | 0,9 |
| Employés et ouvriers | 76,2 | 20 164 | 2,0 | -0,1 |
| Indéterminés | 1,0 | 24 709 | 3,5 | 1,4 |
| Communes | 56,0 | 21 623 | 2,1 | 0,0 |
| EPCI à fiscalité propre | 9,8 | 24 151 | 2,9 | 0,8 |
| Départements | 16,7 | 25 174 | 2,1 | 0,0 |
| Régions | 4,8 | 22 904 | 2,7 | 0,6 |
| CCAS et caisses des écoles | 5,2 | 20 685 | 1,9 | -0,2 |
| Services départementaux Incendies | 3,5 | 30 132 | 3,6 | 1,5 |
| Autres structures intercommunales | 3,1 | 22 894 | 2,5 | 0,4 |
| Autres collectivités | 0,7 | 28 347 | 2,8 | 0,7 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est calculée sur le champ des salariés des collectivités locales présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimée en équivalent temps plein annualisé.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

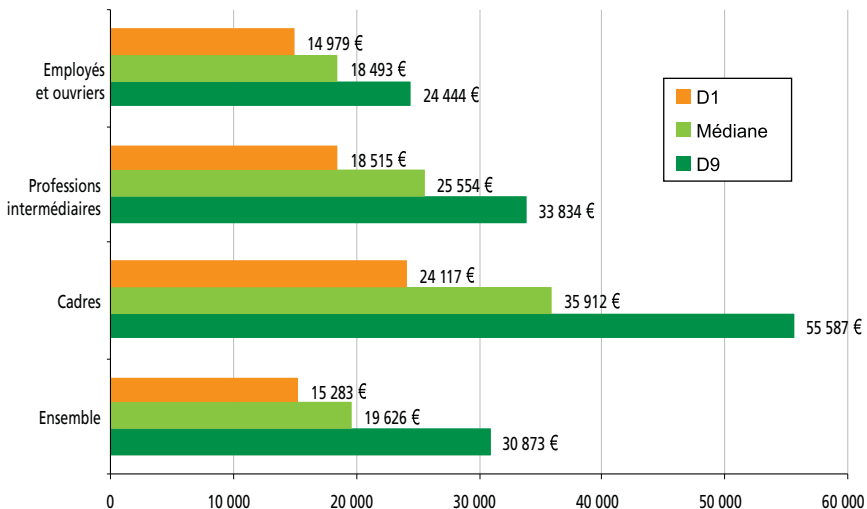
La moitié des agents de la FPT a perçu un salaire net annuel inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011

La moitié des agents territoriaux a perçu un salaire annuel net en équivalent temps plein annualisé inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011 (voir figure V 3.1-24). Compte tenu de la part prépondérante des ouvriers et employés dans les effectifs de la fonction publique territoriale (76,0 % au 31 décembre 2011), la distribution des salaires de cette catégorie décrit pour l'essentiel celle de l'ensemble des agents de la FPT : l'écart entre le salaire médian de l'ensemble des agents et celui des ouvriers et employés est limité à 1 133 euros annuels.

L'éventail des rémunérations est plus large chez les cadres (avec un rapport inter-décile de 2,3), que chez l'ensemble des salariés (2,0). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et 1,8 pour les professions intermédiaires.

Figure V 3.1-24 : Déciles particuliers des salaires annuels nets moyens (*) dans la fonction publique territoriale en 2011 par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

(en euros)



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 117 euros en 2011 ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 554 euros ; 90 % des ouvriers et employés ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 444 euros.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Dans la fonction publique territoriale, 159 000 bénéficiaires de la GIPA en 2012 contre 53 800 en 2011

En 2012, 75,8 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA pour la période 2007-2011 (voir figure V 3.1-25), en augmentation de 123 % par rapport au montant versé en 2011 pour la période 2006-2010. La prime correspondant à la GIPA a été versée à 159 000 agents (dont 150 000 titulaires, voir figure V 3.1-26), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen de 477 euros. Ce sont principalement les agents titulaires de catégorie C qui en ont bénéficié : ils sont ainsi cinq fois plus nombreux en 2012 qu'en 2011 à avoir bénéficié de la GIPA.

Figure V 3.1-25 : Montants versés au titre de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

| | Ensemble | | dont titulaires | | dont non-titulaires sur emplois permanents | |
|---|----------|------|-----------------|------|--|------|
| | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 |
| Dépense totale (en millions d'euros) | 34,0 | 75,8 | 30,0 | 69,0 | 4,0 | 6,8 |
| Montant moyen perçu par agent bénéficiaire (en euros) | 632 | 477 | 646 | 461 | 600 | 721 |

Source : enquête complémentaire aux bilans sociaux, DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Figure V 3.1-26 : Effectifs bénéficiaires de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

| | Ensemble | | dont titulaires | | dont non-titulaires sur emplois permanents | |
|--------------------------------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|--|--------------|
| | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 |
| Nombre d'agents éligibles | 149 000 | 250 000 | 137 000 | 236 000 | 12 000 | 14 000 |
| Nombre d'agents bénéficiaires | 53 800 | 159 000 | 47 000 | 150 000 | 6 800 | 9 000 |
| dont catégorie A | 13 100 | 16 800 | 10 000 | 13 300 | 3 100 | 3 500 |
| dont catégorie B | 15 200 | 19 800 | 12 700 | 16 800 | 2 500 | 3 000 |
| dont catégorie C | 25 100 | 121 200 | 24 000 | 118 600 | 1 100 | 2 600 |

Source : enquête complémentaire aux bilans sociaux, DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Dans le secteur hospitalier public, le salaire net moyen progresse de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,6 % en euros constants

Il importe de rappeler en préambule que le champ couvert ici correspond aux établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (8610Z) ou relevant de la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364). À ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le présent champ. Dans le secteur hospitalier, 1,2 million d'équivalents temps plein annualisés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés. Environ 80 % se situent dans les établissements publics et 20 % se répartissent à part égale dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif.

Dans le secteur hospitalier public, les salariés ont perçu en 2011 un salaire net annuel moyen de 26 490 euros (voir figure V 3.1-27). Le salaire net moyen progresse donc de 1,5 % en euros courants en 2011, soit -0,6 % en euros constants en tenant compte d'une inflation hors tabac de +2,1 %. Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net moyen s'établit à 23 240 euros, soit une progression de +1,8 % en euros courants et une baisse de 0,3 % en euros constants. Le salaire moyen baisse en euros constants pour les catégories des « médecins, pharmaciens, psychologues » et dans une moindre mesure pour les catégories « agents de services et employés administratifs » et « professions intermédiaires soignantes et sociales ». En revanche, il augmente dans les trois autres catégories.

13 Hors stagiaires.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-27 : Évolution entre 2010 et 2011 des salaires nets annuels moyens ⁽¹⁾

| | Secteur hospitalier public | | | |
|--|----------------------------------|----------------------------------|--|--|
| | SNA en 2010 en euros courants | SNA en 2011 en euros courants | Évolution 2010/2011 en euros courants (en %) | Évolution 2010/2011 en euros constants (en %) ⁽²⁾ |
| Médecins, pharmaciens, psychologues | 56 397 | 56 070 | -0,6 | -2,6 |
| Cadres direction, adm., gestion | 41 931 | 43 221 | 3,1 | 0,9 |
| PI soignants et sociales** | 27 058 | 27 560 | 1,9 | -0,3 |
| PI administratives et techniques | 24 282 | 24 920 | 2,6 | 0,5 |
| Agents de service et employés adm. *** | 19 657 | 19 946 | 1,5 | -0,6 |
| Ouvriers | 18 996 | 19 552 | 2,9 | 0,8 |
| Non ventilés | 26 093 | 31 181 | 19,5 | 17,0 |
| Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**** | 26 106 | 26 493 | 1,5 | -0,6 |
| Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)**** | 22 827 | 23 235 | 1,8 | -0,3 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** y.c. non ventilés.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

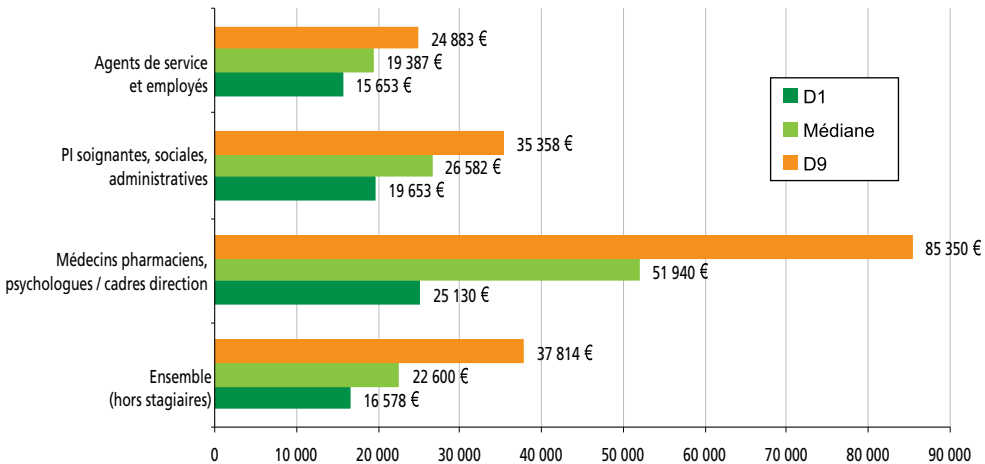
(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2010).

La moitié des agents du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011

La moitié des salariés du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011 (voir figure V 3.1-28). L'éventail des rémunérations est plus large chez les médecins, pharmaciens et cadres, avec un rapport inter-décile de 3,4, que parmi l'ensemble des salariés des hôpitaux publics (2,3). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et à un niveau légèrement plus élevé (1,8) pour les professions intermédiaires.

Figure V 3.1-28 : Distribution des salaires nets annuels moyens (*) dans le secteur hospitalier public en 2011

[En euros]



Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Note de lecture : en 2011, 10 % de l'ensemble des médecins, pharmaciens et cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 130 euros ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 26 582 euros ; 90 % des agents de service, employés et ouvriers ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 883 euros.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans le secteur hospitalier public en 2010 et 2011 augmente de 3,3 % en euros courants, soit +1,1 % en euros constants

Le salaire moyen des personnes en poste tout au long de l'année en 2011 et 2010 dans le même établissement avec la même quotité de travail - hors stagiaires, contrats aidés, étudiants et internes - a progressé de 3,3 % en euros courants dans les hôpitaux publics (voir figure V 3.1-29). Dans le secteur hospitalier public, l'écart entre la rémunération moyenne des personnes en place et le salaire net annuel moyen est dû aux effets d'entrées-sorties et notamment aux départs à la retraite. Par ailleurs, l'évolution de la RMPP s'explique en partie par l'impact du protocole d'accord du 2 février 2010. D'une part, ce protocole a prévu le reclassement au 1^{er} décembre d'une partie des corps infirmiers de la catégorie B vers la catégorie A et la revalorisation de la catégorie B du corps infirmier. D'autre part, il a prévu en juin 2011 la revalorisation de la catégorie B des corps administratifs, médico-techniques et techniques. Après prise en compte de l'inflation hors tabac, l'évolution de la RMPP dans le secteur hospitalier public se ramène à +1,1 % en euros constants. Restreinte aux salariés hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres », elle progresse de 1,3 % en euros constants. Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, la RMPP est stable en euros constants (+0,1 %).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-29 : Évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP nette annuelle moyenne⁽¹⁾ selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

| | RMPP nette 2010/2011 en euros courants | RMPP nette 2010/2011 en euros constants ⁽²⁾ |
|--|---|---|
| Médecins, pharmaciens, psychologues | 2,2 | 0,1 |
| Cadres direction, adm., gestion | 4,0 | 1,9 |
| PI soignantes et sociales** | 4,1 | 1,9 |
| PI administratives et techniques | 4,1 | 2,0 |
| Agents de service et employés adm. *** | 2,7 | 0,6 |
| Ouvriers | 3,3 | 1,1 |
| Non ventilés | 3,5 | 1,3 |
| Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**** | 3,3 | 1,1 |
| Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)**** | 3,5 | 1,3 |

Source : Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est calculée sur le champ des salariés ayant exercé en 2010 et en 2011 dans le même établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364) avec la même quotité de travail.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** y.c. non ventilés.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

28,8 millions d'euros versés en 2011 aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public au titre de la GIPA

En 2011, on estime à 28,8 millions d'euros le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période 2006-2010. Pour mémoire, en 2009, la dépense au titre de la GIPA avait été estimée à 33 millions d'euros pour environ 45 000 personnels non médicaux et à 26,6 millions d'euros en 2008 pour 41 200 agents comptabilisés en équivalents temps plein (ETP).

Le rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, quatre dispositifs sont à distinguer :

- la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels issue du décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le paiement correspondant s'est étalé dans les ministères sur treize mois, de décembre 2007 à décembre 2008 ;
- la mesure de rachat de jours CET issue du décret n° 2008-1136 du 03 novembre 2008. Les premiers paiements ont été versés avec la paie de février 2009 ;
- la réforme globale du dispositif des CET instituée par le nouveau décret du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État (impact en 2010 : les agents ayant jusqu'au 31 décembre 2009 pour faire leur choix) ;
- la mesure de transferts de jours de CET au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) issue également du décret du 28 août 2009.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

L'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET dans la FPE pour l'année 2012 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. Sur ce champ, 47 586 agents ont bénéficié du rachat de jours de CET (soit +9,9 % par rapport à 2011) pour un montant total de 61,8 millions d'euros (+21,4 % par rapport à 2011), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 300 euros et un montant médian de 800 euros (voir figure V 3.1-30).

Figure V 3.1-30 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels en 2012

| | Part dans l'effectif bénéficiaire (en %) | Montant annuel moyen en euros | Montant annuel du premier décile en euros | Montant annuel médian en euros | Montant annuel du neuvième décile en euros |
|-----------------|--|-------------------------------|---|--------------------------------|--|
| Ensemble | 100,0 % | 1 300 | 250 | 800 | 2 960 |
| Moins de 30 ans | 2,4 % | 893 | 160 | 640 | 1 875 |
| 30 à 34 ans | 8,6 % | 1 051 | 240 | 720 | 2 375 |
| 35 à 39 ans | 14,2 % | 1 200 | 250 | 800 | 2 625 |
| 40 à 44 ans | 14,9 % | 1 265 | 250 | 800 | 2 800 |
| 45 à 49 ans | 13,9 % | 1 367 | 250 | 875 | 3 125 |
| 50 à 54 ans | 17,7 % | 1 297 | 250 | 800 | 3 000 |
| 55 ans et plus | 28,3 % | 1 446 | 250 | 845 | 3 280 |
| Hommes | 67,0 % | 1 463 | 260 | 938 | 3 250 |
| Femmes | 33,0 % | 969 | 195 | 625 | 2 125 |

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2011 et 2012.

En 2012 comme les deux années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné une majorité d'hommes. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires. Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales ainsi que le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

Encadré 7 : Le rachat de jours de congés ou de comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi 2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée : les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 € pour la catégorie A, 80 € pour la catégorie B et 65€ pour la catégorie C ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31/12/2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 et 2008.

La FPH a bénéficié d'un dispositif spécifique de paiement des jours CET allant au-delà des modalités ouvertes à la FPE (décrets n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) : au lieu d'un plafond à 4 jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation de 50 % des jours épargnés au 31 décembre 2007 dans les comptes épargne-temps. Les personnels médicaux et les agents non-médicaux de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique territoriale, les données concernant le nombre de bénéficiaires et les montants versés au titre du rachat de jours CET n'ont pu être réactualisées. Les dernières données disponibles ont déjà publiées dans les éditions précédentes du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Ainsi, aucun rachat de jour de CET n'avait eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010. Fin 2007, 40 % des agents disposant d'un CET (35 600 agents) avaient demandé à bénéficier du dispositif de « rachat » ou de « revente » (selon les termes du décret du 12 novembre 2007, il s'agit d'une « indemnité compensant certains jours de repos travaillés »).

Dans les établissements publics de santé, on estime à 17 000 le nombre de jours rachetés aux agents en 2011, pour un montant total de 5,2 millions d'euros, dont 73 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. À ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni leurs caractéristiques.

Bibliographie

- BARADJI, E. et PEYRIN, A. (2011), « L'encadrement supérieur dans les ministères: première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A + en 2007 », Dossier 2.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- BEN YAALA, M, BESSON, L. et POULIQUEN, E. (2012), « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2010 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, *Faits et chiffres 2012*, DGAFP, La Documentation française.
- BESSIERE, S. et POUGET, J. (2007) « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in *Les Salaires en France*, Insee Références.
- DGAFP, Documents et méthodes (février 2012) « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information SIASP (Insee) ».
- DGAFP, Documents et méthodes (mars 2013) « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information SIASP (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique ».
- KERJOSSE, R. et MICHEL, C. (2013), « Les salaires des agents de l'État. En 2010, les salaires augmentent de 0,8 % en euros constants », *Insee Première*, n° 1443, avril.
- KERJOSSE, R. et MICHEL, C. (2012), « Fonction publique territoriale : en 2010, les salaires baissent de 0,2 % en euros constants », *Insee Première* n° 1427, décembre.
- KERJOSSE, R. et PINEL, C. (2013), « Secteur privé et entreprises publiques : en 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », *Insee Première* n° 1471, octobre.
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2013 », Insee, *Informations Rapides*, n° 140, 20 juin 2013.
- Insee Références (2012), *Femmes et Hommes. Regards sur la parité, fiches thématiques*.
- Insee Références (2012), *Emploi et salaires, fiches thématiques*.

3.2 Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2011

Julien Loquet
Drees¹

Chiffres clés

En 2011, le salaire net mensuel moyen est de **2 169** euros dans le secteur hospitalier, dont :

- **2 208** euros dans le secteur public ;
- **2 173** euros dans le secteur privé à but non lucratif ;
- **1 891** euros dans le secteur privé à but lucratif.

Dans le secteur hospitalier, le salaire net annuel moyen d'un équivalent temps plein annualisé s'élève à 26 030 euros en 2011. Pour les professions non médicales, le salaire moyen est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. C'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés et qu'ils croissent en particulier davantage avec l'âge. En 2011, les salaires de l'ensemble des personnels des établissements de santé progressent moins vite que l'inflation : les salaires moyens enregistrent ainsi un recul en euros constants : - 0,6 % dans le secteur public, - 1,2 % dans le secteur privé à but non lucratif et - 0,4 % dans le secteur privé à but lucratif.

Le salaire net annuel moyen est légèrement plus élevé dans le secteur public

En 2011, le salaire net annuel moyen d'un équivalent temps plein annualisé (voir encadré 1) s'élève à 26 030 euros, soit 26 490 euros dans le secteur public, 26 070 euros dans le secteur privé à but non lucratif et 22 690 euros dans le secteur privé à but lucratif (voir figure V 3.2-1). Toutefois la comparaison des salaires moyens entre les secteurs public et privé doit être réalisée avec précaution compte tenu d'une structure de qualification différente (la faible proportion de médecins salariés dans le secteur privé lucratif par rapport aux autres secteurs influe, par exemple, sur le salaire moyen observé).

¹ Drees, Bureau des professions de santé.

Figure V 3.2-1: Salaires nets annuels moyens (SNA) par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité dans le secteur hospitalier en 2011

| Catégorie socio-professionnelle (CS) regroupée | Public | | Privé non lucratif | | Privé lucratif | | Ensemble | |
|--|-------------------------------|----------------|-------------------------------|----------------|-------------------------------|----------------|-------------------------------|----------------|
| | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) |
| Médecins, pharmaciens, psychologues* | 9,0 | 56 070 | 7,8 | 65 372 | 2,8 | 50 752 | 8,2 | 56 820 |
| Cadres direction, adm., gestion | 1,4 | 43 221 | 3,3 | 44 579 | 2,1 | 49 999 | 1,7 | 44 438 |
| PI soignantes et sociales** | 35,9 | 27 560 | 38,8 | 25 930 | 40,7 | 25 727 | 36,8 | 27 150 |
| PI administratives et techniques | 4,8 | 24 920 | 5,3 | 23 130 | 3,0 | 23 131 | 4,7 | 24 573 |
| Agents de service et employés adm. *** | 40,1 | 19 946 | 41,0 | 18 314 | 49,6 | 17 552 | 41,2 | 19 452 |
| Ouvriers | 8,6 | 19 552 | 3,7 | 18 503 | 1,8 | 18 758 | 7,3 | 19 472 |
| Non ventilés | 0,1 | 31 181 | 0,0 | | 0,0 | | 0,1 | 31 181 |
| Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**** | 100,0 | 26 493 | 100,0 | 26 074 | 100,0 | 22 687 | 100,0 | 26 026 |
| Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)**** | 89,5 | 23 235 | 88,9 | 21 934 | 95,1 | 21 248 | 90,0 | 22 864 |

Sources : Insee, DADS 2011-SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

* Hors internes, externes et résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires «soignantes» sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI «sociales» regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les «agents de service» recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

****yc non ventilés.

Les «médecins, pharmaciens, psychologues» (hors internes) perçoivent un salaire net annuel moyen de 56 820 euros. Les comparaisons entre secteurs des salaires moyens des médecins sont délicates du fait de la spécificité des modes de rémunération dans les différents secteurs (voir encadré 1). Pour les professions intermédiaires «soignantes et sociales», le salaire annuel moyen est plus élevé dans le secteur public (27 560 euros) que dans le secteur privé, que ce soit à but non lucratif ou à but lucratif (respectivement 25 930 euros et 25 730 euros).

De même, les «agents de service et employés administratifs» gagnent respectivement 19 950, 18 310 et 17 550 euros dans les secteurs public, privé à but non lucratif et privé à but lucratif.

En 2011, la dispersion des salaires, appréciée par le rapport inter-décile, est supérieure à 2 dans l'ensemble du secteur hospitalier (voir figure V 3.2-2). Il s'agit du rapport entre le salaire annuel au-delà duquel se situent les 10 % des salariés les mieux payés et celui en deçà duquel se situent les 10 % les moins bien payés. Dans le secteur public comme dans le secteur privé, c'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés : le rapport inter-décile est ainsi de plus de 3 parmi les cadres – médicaux ou non –, tandis qu'il est inférieur à 2 pour les autres professions, rapports qui ne diffèrent pas d'un secteur à l'autre. Ces dispersions sont stables d'une année sur l'autre.

Par ailleurs, pour les médecins du secteur public tels qu'identifiés ici (voir encadré 1), si l'on adoptait une notion de revenu salarial incluant les salaires versés au titre de toutes leurs activités - en particulier les activités d'enseignement et de recherche pour les personnels hospitalo-universitaires (voir encadré 3) - cette dispersion s'accroîtrait encore.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.2-2 : Distributions des salaires nets annuels en 2011 dans le secteur hospitalier par catégorie socioprofessionnelle

| Médecins, pharmaciens, psychologues / cadres* | | | | Agents de service, employés et ouvriers | | | |
|---|---------------|--------------------|----------------|---|---------------|--------------------|----------------|
| Déciles | Public | Privé non lucratif | Privé lucratif | Déciles | Public | Privé non lucratif | Privé lucratif |
| D1 | 25 130 | 26 778 | 23 873 | D1 | 15 653 | 13 909 | 13 730 |
| D2 | 32 184 | 32 854 | 29 673 | D2 | 16 766 | 15 341 | 14 679 |
| D3 | 38 640 | 39 596 | 34 793 | D3 | 17 633 | 16 333 | 15 450 |
| D4 | 44 439 | 47 444 | 39 404 | D4 | 18 484 | 17 169 | 16 183 |
| Médiane | 51 940 | 54 983 | 44 032 | Médiane | 19 387 | 17 968 | 16 946 |
| D6 | 59 415 | 63 023 | 49 273 | D6 | 20 305 | 18 838 | 17 799 |
| D7 | 67 222 | 71 472 | 56 238 | D7 | 21 415 | 19 829 | 18 799 |
| D8 | 76 540 | 82 144 | 65 856 | D8 | 22 830 | 21 054 | 20 074 |
| D9 | 85 350 | 96 214 | 82 162 | D9 | 24 883 | 22 958 | 22 108 |
| D9/D1 | 3,4 | 3,6 | 3,4 | D9/D1 | 1,6 | 1,7 | 1,6 |

| PI soignantes, sociales, administratives, techniques | | | | Ensemble (hors stagiaires) | | | |
|--|---------------|--------------------|----------------|----------------------------|---------------|--------------------|----------------|
| Déciles | Public | Privé non lucratif | Privé lucratif | Déciles | Public** | Privé non lucratif | Privé lucratif |
| D1 | 19 653 | 18 880 | 18 577 | D1 | 16 578 | 15 215 | 14 468 |
| D2 | 21 574 | 21 119 | 20 523 | D2 | 18 164 | 17 081 | 15 857 |
| D3 | 23 033 | 22 332 | 21 916 | D3 | 19 619 | 18 626 | 17 197 |
| D4 | 24 666 | 23 493 | 23 199 | D4 | 21 047 | 20 300 | 18 675 |
| Médiane | 26 582 | 24 694 | 24 503 | Médiane | 22 600 | 21 880 | 20 268 |
| D6 | 28 263 | 25 899 | 25 884 | D6 | 24 502 | 23 631 | 22 038 |
| D7 | 30 479 | 27 288 | 27 542 | D7 | 27 220 | 25 777 | 24 176 |
| D8 | 32 196 | 29 417 | 29 764 | D8 | 30 992 | 28 927 | 26 921 |
| D9 | 35 358 | 33 188 | 33 702 | D9 | 37 814 | 38 090 | 32 019 |
| D9/D1 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | D9/D1 | 2,3 | 2,5 | 2,2 |

Sources : Insee, DADS 2011-SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière

* Hors internes, externes et résidents.

**yc non ventilés.

Encadré 1 : Source, champ et définitions

Pour le secteur hospitalier privé, les salaires sont établis à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Cette déclaration est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs fournissent annuellement et pour chaque établissement un certain nombre d'informations relatives à l'établissement et aux salariés (la nature de l'emploi et la qualification, le montant des rémunérations versées, etc.).

Pour le secteur hospitalier public, le système d'information des agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee à partir de l'année de référence 2009, remplace depuis l'édition précédente du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique les déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour produire les données de salaires. Cette nouvelle source de données intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent : grade, échelon, indice, etc. La nomenclature des emplois hospitaliers (NEH) présente dans SIASP est une nomenclature statutaire de la FPH. Au même titre que la nomenclature des emplois territoriaux (NET) pour la FPT ou la nouvelle nomenclature des emplois (NNE) pour la FPE, la NEH permet d'observer finement l'emploi et les salaires par corps, grade et catégorie de la fonction publique hospitalière (voir les figures V 3.2-3 et V 3.2-4 en encadré 2).

Le champ de cet article correspond à la France entière (métropole + DOM), salariés hors stagiaires, contrats aidés, étudiants externes et internes. La présente étude porte sur les établissements dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z) ou ayant la catégorie juridique «établissement d'hospitalisation» (7364). Les rémunérations prises en compte sont uniquement celles versées par les établissements de santé, sauf précision contraire (voir encadré 3). En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des «médecins, pharmaciens, psychologues» (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics.

Les emplois ou postes dénombrés correspondent à l'emploi d'une personne dans un établissement. Les salariés ayant changé d'établissement au cours de l'année ou exerçant à temps partiel dans plusieurs établissements distincts sont donc comptés dans plusieurs emplois ou postes.

Salaires net annuel moyen (SNA) : il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les DADS ou dans SIASP. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, afin de faciliter les comparaisons, les données de salaire pour chaque versant de la fonction publique et pour le secteur privé sont désormais exprimées en «équivalent temps plein annualisé». Les calculs sont effectués sur l'ensemble des postes, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. Les effectifs sont convertis en équivalent temps plein annualisé, au prorata de leur durée de présence et de leur quotité travaillée. Pour chaque poste, les salaires sont pondérés par leur poids en équivalent temps plein annualisé pour le calcul des moyennes. Par exemple, un poste occupé durant 6 mois à temps plein et rémunéré 10 000 euros compte pour 0,5 EQTP annualisé, rémunéré 20 000 euros par an. Un poste occupé toute l'année avec une quotité travaillée de 60 % et rémunéré 12 000 euros compte pour 0,6 EQTP annualisé rémunéré 20 000 euros par an. Le salaire net annuel moyen est obtenu en pondérant les salaires annualisés des postes par le nombre d'équivalents temps plein annualisés. Il s'agit au final d'un salaire moyen par poste en EQTP annualisé, à la différence du revenu salarial (voir définition infra) qui est un salaire moyen par individu en EQTP annualisé.

Les évolutions en euros constants (ou «en termes réels») sont calculées dans cet article en tenant compte de la progression de **l'indice Insee des prix à la consommation (y compris tabac)** de l'ensemble des ménages. En 2011, cet indice y compris tabac a évolué comme l'indice hors tabac, soit + 2,1 % en moyenne annuelle.

Revenu salarial net annuel moyen : il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables).

Le revenu salarial d'un individu correspond au salaire total perçu par un individu, sur l'ensemble des postes qu'il a occupés. Ce revenu est converti en équivalent temps plein annualisé au prorata du nombre d'heures rémunérées.

Par exemple, si un individu occupe un poste durant 3 mois à raison de 35 heures par semaine pour une rémunération correspondante de 10 000 euros, alors ce poste comptera pour 0,25 EQTP annualisé. Si ce même individu a occupé un autre poste durant 6 mois à raison également de 35 heures par semaine, rémunéré à 20 000 euros, ce poste comptera pour 0,5 EQTP annualisé. Au total, l'individu aura travaillé 0,75 EQTP annualisé et aura perçu un revenu salarial de 30 000 euros, soit un revenu salarial exprimé en équivalent temps plein de 40 000 euros. Le revenu salarial net annuel moyen est obtenu en pondérant les revenus salariaux des individus par le nombre d'EQTP annualisés.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Encadré 2 : Les salaires des personnels non médicaux du secteur hospitalier public

Le salaire net annuel moyen des personnels non médicaux du secteur hospitalier public s'élève à 23 610 euros (voir figure V 3.2-3), soit 24 600 euros pour les titulaires et stagiaires de la fonction publique hospitalière et 18 430 euros pour les agents non titulaires (agents en contrats à durée déterminée ou à durée indéterminée).

Les différences d'ancienneté, de composition des qualifications, et de régime indemnitaire sont les principales sources d'écart de salaire moyens entre titulaires et non-titulaires.

Les agents non titulaires sont en effets plus jeunes que leurs collègues titulaires, 34 ans contre 43 ans en moyenne. La majorité des contrats de non-titulaires étant des contrats à durée déterminée, ils profitent ainsi moins des effets de carrière liés à l'ancienneté dans l'établissement. Les non-titulaires occupent par ailleurs des emplois moins qualifiés et donc moins bien rémunérés que leurs collègues titulaires, les agents de service hospitalier représentant par exemple près du quart des non-titulaires contre moins du dixième des titulaires (voir figure V 3.2-4). Par ailleurs, à la différence des stagiaires et titulaires, les non-titulaires ne perçoivent pas de prime de service.

Figure V 3.2-3 : Salaires nets annuels (SNA) moyens des personnels non médicaux et sages-femmes des hôpitaux publics par statut en 2011

| | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) | Âge moyen |
|-----------------------|-------------------------------|----------------|-------------|
| Titulaires | 83,9 | 24 600 | 42,7 |
| A | 19,9 | 29 568 | 39,2 |
| B | 21,5 | 27 735 | 44,3 |
| C | 42,4 | 20 673 | 43,6 |
| Non-ventilés | 0,1 | 31 712 | 50,2 |
| Non-titulaires | 16,1 | 18 431 | 34,2 |
| Ensemble | 100,0 | 23 607 | 41,4 |

Sources : Insee, SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

Figure V 3.2-4 : Salaires nets annuels (SNA) moyens des personnels non médicaux et sages-femmes des hôpitaux publics par filière d'emploi en 2011

| | Non-titulaires de la FPH | | | Titulaires et stagiaires de la FPH | | | Part dans l'emploi des non-titulaires (en %) |
|---------------------------------|-------------------------------|----------------|-----------|------------------------------------|----------------|-----------|--|
| | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) | Âge moyen | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) | Âge moyen | |
| Personnel de direction | 14,8 | 17 593 | 36,0 | 11,1 | 24 125 | 45,9 | 20,3 |
| Personnel soignant | 62,2 | 18 028 | 32,9 | 71,7 | 24 792 | 41,7 | 14,2 |
| dont | | | | | | | |
| Infirmier cadre de santé | 0,3 | 29 534 | 49,1 | 3,0 | 34 888 | 49,1 | 1,9 |
| Infirmier en soins généraux | 11,6 | 20 894 | 39,6 | 30,1 | 27 109 | 39,0 | 6,9 |
| Aide-soignant | 17,5 | 17 729 | 42,7 | 24,1 | 21 392 | 41,5 | 12,1 |
| Agent des services hospitaliers | 23,2 | 15 557 | 43,2 | 8,8 | 17 367 | 39,9 | 33,3 |
| Personnel médico-technique | 4,3 | 19 291 | 31,6 | 4,9 | 28 380 | 43,6 | 14,2 |
| Personnel éducatif et social | 2,2 | 17 504 | 34,6 | 1,4 | 24 663 | 43,9 | 22,9 |
| Personnel technique et ouvrier | 16,4 | 20 023 | 37,4 | 10,9 | 21 999 | 45,8 | 22,2 |

Sources : Insee, SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

Personnel de direction : directeur d'établissement, attaché d'administration, adjoint des cadres hospitaliers, secrétaire médical.

Personnel soignant : cadre de santé soignant, infirmier, personnel de rééducation, aide soignant, agent de service.

Personnel éducatif et social, assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur, moniteur.

Personnel technique et ouvrier : ingénieur, informaticien, ouvrier.

3 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Des écarts de salaires selon l'âge beaucoup plus marqués pour les catégories les plus qualifiées

En 2011, un « médecin, pharmacien, psychologue ou cadre » employé dans le secteur hospitalier (public ou privé) perçoit en début de carrière² un salaire annuel compris en moyenne entre 24 940 euros s'il est âgé de moins de 30 ans et 42 310 euros s'il a entre 30 et 39 ans. Entre 50 et 59 ans, il perçoit en moyenne 63 180 euros par an. Cet écart selon l'âge est beaucoup plus marqué pour les plus qualifiés que pour les autres salariés de l'hôpital. Au sein des professions intermédiaires (soignantes, sociales, administratives et techniques), les salariés de moins de 30 ans gagnent ainsi en moyenne 21 520 euros, tandis que les salariés âgés de 50 à 59 ans perçoivent en moyenne 31 560 euros par an. Les écarts selon l'âge sont plus faibles encore pour les agents de service et ouvriers, de 16 860 euros pour les plus jeunes à 21 370 euros pour leurs aînés (voir figure V 3.2-5).

Figure V 3.2-5 : Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle en 2011

| Tranche d'âge | | Médecins, pharmaciens, psychologues / cadres* | | PI soignantes, sociales, administratives, techniques | | ASH, employés, ouvriers | | Ensemble (hors stagiaires)** | |
|--------------------|-------------|---|----------------|--|----------------|-------------------------------|----------------|-------------------------------|----------------|
| | | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) | Répartition des postes (en %) | SNA (en euros) |
| Public | -de 30 ans | 4,1 | 24 493 | 19,7 | 21 189 | 16,8 | 17 043 | 16,7 | 19 237 |
| | 30 à 39 ans | 26,9 | 42 014 | 27,6 | 24 592 | 23,5 | 18 795 | 25,5 | 23 912 |
| | 40 à 49 ans | 26,7 | 56 037 | 25,5 | 29 449 | 31,4 | 20 258 | 28,5 | 27 131 |
| | 50 à 59 ans | 29,1 | 63 335 | 25,2 | 32 225 | 26,6 | 22 036 | 26,3 | 30 819 |
| | 60 ans ou + | 13,1 | 65 439 | 1,9 | 32 871 | 1,7 | 22 056 | 3,0 | 44 894 |
| Privé non lucratif | -de 30 ans | 3,5 | 26 924 | 22,1 | 22 279 | 16,5 | 16 400 | 17,5 | 19 904 |
| | 30 à 39 ans | 22,2 | 45 174 | 26,4 | 23 545 | 20,2 | 17 246 | 23,1 | 23 393 |
| | 40 à 49 ans | 28,3 | 58 042 | 22,8 | 26 527 | 30,3 | 18 507 | 26,8 | 26 164 |
| | 50 à 59 ans | 33,3 | 65 518 | 25,2 | 28 741 | 30,1 | 19 567 | 28,3 | 29 189 |
| | 60 ans ou + | 12,7 | 78 587 | 3,5 | 33 178 | 2,9 | 22 209 | 4,2 | 44 925 |
| Privé lucratif | -de 30 ans | 6,5 | 26 746 | 28,3 | 22 455 | 18,6 | 16 130 | 22,3 | 19 798 |
| | 30 à 39 ans | 23,4 | 41 397 | 29,2 | 24 344 | 21,2 | 16 751 | 24,8 | 21 805 |
| | 40 à 49 ans | 27,9 | 50 305 | 20,9 | 27 249 | 30,3 | 17 746 | 26,1 | 22 784 |
| | 50 à 59 ans | 30,9 | 55 409 | 17,9 | 29 242 | 26,4 | 18 647 | 22,9 | 24 710 |
| | 60 ans ou + | 11,4 | 69 366 | 3,7 | 31 334 | 3,6 | 21 177 | 4,0 | 32 027 |
| Ensemble | -de 30 ans | 4,2 | 24 937 | 21,0 | 21 520 | 17,0 | 16 864 | 17,4 | 19 389 |
| | 30 à 39 ans | 26,2 | 42 308 | 27,6 | 24 447 | 22,9 | 18 438 | 25,2 | 23 631 |
| | 40 à 49 ans | 27,0 | 55 965 | 24,7 | 28 921 | 31,2 | 19 802 | 28,1 | 26 583 |
| | 50 à 59 ans | 29,7 | 63 177 | 24,4 | 31 556 | 26,9 | 21 373 | 26,1 | 30 036 |
| | 60 ans ou + | 12,9 | 67 185 | 2,3 | 32 638 | 2,0 | 21 896 | 3,2 | 43 130 |

Sources : Insee, DADS 2011-SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière

* Hors internes, externes et résidents.

**yc non ventilés.

² Compte tenu de la longueur des études médicales, l'âge de début de carrière se situe souvent au-delà de 30 ans pour ces professions.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Le salaire moyen des hommes est supérieur de 28 % à celui des femmes dans le secteur public (voir figure V 3.2-6), en partie du fait des fonctions occupées : les « médecins, pharmaciens, psychologues » représentent 20 % des postes en équivalent temps plein annualisé occupés par des hommes contre 6 % pour les femmes, ces dernières exerçant plus souvent des postes de la filière soignante (infirmière, sage-femme, aide-soignante, etc.) correspondant aux professions intermédiaires soignantes et aux agents de services.

Figure V 3.2-6 : Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par sexe et catégorie socioprofessionnelle en 2011 dans le secteur hospitalier public

| | Femme | | Homme | | Part des femmes dans les postes (en %) |
|--|-------------------------------|---------------|-------------------------------|---------------|--|
| | Répartition des postes (en %) | SNA en euros | Répartition des postes (en %) | SNA en euros | |
| Médecins, pharmaciens, psychologues* | 5,7 | 49 112 | 19,9 | 62 624 | 48,5 |
| Cadres direction, adm., gestion | 0,9 | 38 545 | 3,0 | 48 049 | 50,8 |
| PI soignantes et sociales** | 40,1 | 27 376 | 22,4 | 28 634 | 85,4 |
| PI administratives et techniques | 4,9 | 24 024 | 4,7 | 27 978 | 77,3 |
| Agents de service et employés adm, *** | 44,8 | 19 831 | 24,8 | 20 626 | 85,5 |
| Ouvriers | 3,6 | 18 490 | 25,0 | 20 051 | 32,0 |
| Non ventilés | 0,1 | 29 368 | 0,2 | 32 851 | 47,9 |
| Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)**** | 93,3 | 23 239 | 76,9 | 23 221 | 79,9 |
| Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**** | 100,0 | 24 867 | 100,0 | 31 822 | 76,6 |

Sources : Insee, SIASP 2011. Traitement Drees.

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

* Hors internes, externes et résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires «soignantes» sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux, les PI «sociales» regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les «agents de service», recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

****yc non ventilés.

Le salaire moyen baisse en euros constants sur l'ensemble des postes en 2011, mais la rémunération des personnes en place (RMPP) progresse

Entre 2010 et 2011, le salaire net annuel moyen – hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres » – a progressé de 1,5 % en euros courants dans le secteur public, de 0,9 % dans le secteur privé à but non lucratif et de 1,7 % dans le secteur privé à but lucratif. L'inflation en 2011 (+2,1 % en moyenne annuelle) a affecté la progression du salaire moyen : en euros constants (voir les définitions en encadré 1), il a baissé dans le secteur public, le secteur privé à but non lucratif et dans le secteur privé à but lucratif (de respectivement -0,6 %, -1,2 % et -0,4 %). Le salaire moyen des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes) baisse de -2,6 % en euros constants en 2011 dans le secteur hospitalier.

Le salaire moyen des personnes en poste tout au long de l'année en 2011 et en 2010 (les « personnes en place » – RMPP) dans le même établissement avec la même quotité de travail – hors stagiaires, bénéficiaires de contrats aidés, étudiants et internes – a progressé de 3,3 % en euros courants dans les hôpitaux publics (voir figure V 3.2-7). Dans le secteur hospitalier public, l'écart entre la rémunération moyenne des personnes en place et le salaire net annuel moyen est dû aux effets d'entrées-sorties et notamment aux départs à la retraite. Par ailleurs, l'évolution de la RMPP s'explique en partie par l'impact du protocole d'accord du 2 février 2010.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

D'une part, ce protocole a prévu le reclassement au 1^{er} décembre d'une partie des corps infirmiers de la catégorie B vers la catégorie A et la revalorisation de la catégorie B du corps infirmier. D'autre part, il a prévu en juin 2011 la revalorisation de la catégorie B des corps administratifs, médico-techniques et techniques. Après prise en compte de l'inflation, l'évolution de la RMPP dans le secteur public se ramène à +1,1 % en euros constants. Restreinte aux salariés hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres », elle progresse de 1,3 % en euros constants. Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, la RMPP est stable en euros constants (+0,1 %).

Figure V 3.2-7 : Évolution des salaires nets annuels moyens des agents présents en 2010 et en 2011 (RMPP) par catégorie socioprofessionnelle

| | Public | | Privé non lucratif | | Privé lucratif | | Ensemble | |
|--|----------------|-----------------|--------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | RMPP 2010/2011 | | RMPP 2010/2011 | | RMPP 2010/2011 | | RMPP 2010/2011 | |
| | Euros courants | Euros constants | Euros courants | Euros constants | Euros courants | Euros constants | Euros courants | Euros constants |
| Médecins, pharmaciens, psychologues* | 2,2 | 0,1 | 2,6 | 0,5 | 2,9 | 0,7 | 2,3 | 0,2 |
| Cadres direction, adm., gestion | 4,0 | 1,9 | 3,9 | 1,7 | 4,7 | 2,5 | 4,1 | 1,9 |
| PI soignantes et sociales** | 4,1 | 1,9 | 1,3 | -0,8 | 2,3 | 0,2 | 3,6 | 1,5 |
| PI administratives et techniques | 4,1 | 2,0 | 2,5 | 0,4 | 2,6 | 0,5 | 3,9 | 1,7 |
| Agents de service et employés adm. *** | 2,7 | 0,6 | 1,3 | -0,8 | 1,8 | -0,3 | 2,5 | 0,4 |
| Ouvriers | 3,3 | 1,1 | 1,5 | -0,6 | 2,1 | 0,0 | 3,2 | 1,0 |
| Non ventilés | 3,5 | 1,3 | | | | | 3,5 | 1,3 |
| Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**** | 3,3 | 1,1 | 1,8 | -0,3 | 2,3 | 0,1 | 3,0 | 0,9 |
| Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)**** | 3,5 | 1,3 | 1,4 | -0,7 | 2,1 | 0,0 | 3,2 | 1,0 |

Sources : Insee, DADS 2011, 2010-SIASP 2011, 2010. Traitement Drees.

Champ : RMPP 09/10 : salariés présents en 2010 et 2011 toute l'année avec la même quotité de travail et ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

* Hors internes, externes et résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires «soignantes» sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI «sociales» regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les «agents de service» recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

****yc non ventilés.

Encadré 3 : Le revenu salarial des médecins du secteur public

Le système d'information des agents des services publics, SIASP permet d'observer l'emploi salarié dans les trois versants de la fonction publique. Ainsi, il est possible d'obtenir le cumul des rémunérations perçues par un individu au titre de ses activités salariées dans le secteur public. On passe alors d'une notion de salaire versé par les établissements à la notion de revenu salarial individuel (voir définition encadré 1). SIASP permet, lorsque l'on s'intéresse aux personnels hospitalo-universitaires, d'observer l'ensemble de leurs revenus salariaux, en distinguant la part liée à leurs activités de soin à l'hôpital et la part liée à leurs activités d'enseignement et de recherche à l'université. Ainsi, la moitié des revenus salariaux des professeurs des universités - praticiens hospitaliers (PU-PH) des disciplines médicales proviennent de leur activité hospitalière, et l'autre moitié de leurs activités d'enseignement et de recherche (voir figure V 3.2-8).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.2-8 : Revenu salarial net annuel* moyen des médecins hospitaliers en 2011

| | Part FPH (en %) | Part FPE+FPT (en %) | Revenu salarial net annuel moyen en euros |
|---|-----------------|---------------------|---|
| Personnel hospitalo-universitaire titulaire, dont : | 54,6 | 45,4 | 92 939 |
| <i>PU-PH des disciplines médicales</i> | 54,3 | 45,7 | 103 617 |
| <i>MCU-PH des disciplines médicales</i> | 55,7 | 44,3 | 70 890 |
| Personnel hospitalo-universitaire non titulaire | 70,5 | 29,5 | 45 464 |
| Praticien hospitalier | 99,9 | 0,1 | 72 666 |
| Assistant | 99,4 | 0,6 | 39 824 |
| Attaché | 99,1 | 0,9 | 45 179 |
| Autres médecins salariés | 95,7 | 4,3 | 60 711 |
| Ensemble des médecins | 93,2 | 6,8 | 65 892 |

Sources : Insee, *SIASP 2011. Traitement Drees.*

Champ : salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), France entière.

* Le revenu salarial est constitué de l'ensemble des salaires nets perçus par les médecins hospitaliers au titre de leurs activités dans l'ensemble de la fonction publique.

Bibliographie

- BESSON, L., LOQUET, J. et POULIQUEN, E. (2013), « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011 », Vue 3.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2013*, DGAFP, La Documentation française.
- BEN YAALA, M. (2012), « Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2010 », Vue 3.2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2012*, DGAFP, La Documentation française.

La diversité des statuts
et des situations d'emploi
dans la fonction publique 1

L'exposition aux risques professionnels
dans la fonction publique :
une première analyse par métier
à partir de l'enquête SUMER 2009-2010 2

La Reconnaissance des acquis
de l'expérience professionnelle
dans la fonction publique
de l'État depuis 2007 3

La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

1

La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Olivier Dorothée
Salah Idmachiche
Erwan Pouliquen
DGAFP¹

Chiffres clés

3,8 % des salariés de la fonction publique ont changé de statut entre 2010 et 2011.

La moitié de ces salariés sont devenus des agents titulaires en 2011.

Suite aux engagements pris dans le volet statistique du protocole d'accord de mars 2011 portant sur la « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique », des progrès ont été récemment réalisés en matière d'identification des statuts des individus dans les sources d'information statistique, sur la base de définitions harmonisées dans les trois versants de la fonction publique. Ces travaux conduisent à décliner l'analyse statistique selon une nomenclature de référence harmonisée dans les trois versants. Cette dernière permet à ce stade de distinguer, hors bénéficiaires des contrats aidés, les agents titulaires (y compris élèves fonctionnaires et magistrats), les militaires et militaires volontaires, les agents non titulaires *stricto sensu* et les agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires et classés de ce fait en « autres catégories et statuts ».

La présente étude porte, à titre exceptionnel, sur l'ensemble des salariés employés dans les trois versants de la fonction publique, tous types de statuts et de situations d'emploi confondus : en France, au 31 décembre 2011, sont ainsi dénombrés 5 493 200 salariés de la fonction publique, soit 5 358 800 agents de la fonction publique et 134 500 bénéficiaires de contrats aidés.

Parmi ces salariés, on recense 69 % d'agents titulaires, 16 % d'agents non titulaires *stricto sensu*, 6 % de militaires, 6 % également pour les « autres catégories et statuts » et enfin un peu plus de 2 % de bénéficiaires de contrats aidés. La population des « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Les profils par âge diffèrent sensiblement selon la situation d'emploi. Les agents titulaires ont des profils voisins de ceux des « autres catégories et statuts ». Les bénéficiaires de contrats aidés sont de leur côté proches des agents non titulaires et des militaires. En outre, certains statuts, au premier rang desquels les militaires, renvoient à des métiers spécifiques aux différences marquées entre hommes et femmes.

¹ Département des études et des statistiques.

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Entre 2010 et 2011, les changements de statut ou de situation d'emploi ont concerné 3,8 % des salariés de la fonction publique. Ils sont les plus fréquents chez les bénéficiaires de contrats aidés et chez les non-titulaires [respectivement 24,8 % et 14,1 %]. Les bénéficiaires de contrats aidés qui ont changé de situation d'emploi sont devenus principalement des agents non titulaires (83 %) et pour certains d'entre eux, des titulaires (16 %). Les non-titulaires qui ont changé de statut sont devenus en majorité titulaires (71 %) ; près d'un quart est devenu bénéficiaire d'un contrat aidé, ces cas étant circonscrits aux ministères de l'enseignement.

Ainsi dans chaque versant, les non-titulaires perçoivent un salaire mensuel net moyen inférieur à celui des titulaires, en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent plus souvent de la catégorie C et qu'ils sont en moyenne plus jeunes. Dans la fonction publique de l'État, parmi les titulaires comme parmi les agents relevant des autres catégories et statuts, environ sept agents sur dix sont présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail. Si l'on se restreint à ces deux populations présentes en emploi deux années complètes consécutives, leurs dynamiques salariales sont identiques en 2011 (+ 3,0 % en euros courants). Quant aux non-titulaires et aux bénéficiaires de contrats aidés, l'évolution de leur salaire moyen par tête est sensiblement affectée par leur forte rotation : dans la FPE par exemple, seuls un tiers des non-titulaires et un bénéficiaire de contrat aidé sur vingt sont présents deux années complètes consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Les définitions et les critères de dénombrement de l'emploi dans la fonction publique sont maintenant bien établis par la DGAFP : dans une acception juridique, un agent de la fonction publique travaille dans un organisme public à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public.

Au total, au 31 décembre 2011, 5 358 800 agents travaillent dans la fonction publique *stricto sensu* sur le territoire national (métropole + DOM). Par ailleurs, on dénombre 134 500 bénéficiaires de contrats aidés qui travaillent chez ces mêmes employeurs publics et relèvent pour leur part du code du travail.

Afin de disposer d'un panorama complet des statuts et situations d'emploi dans les trois versants de la fonction publique, la présente étude porte sur l'ensemble des salariés employés dans la fonction publique, tous types de statuts et situations d'emploi confondus : en France, au 31 décembre 2011, sont ainsi comptabilisés 5 493 200 salariés de la fonction publique, soit 5 358 800 agents de la fonction publique et 134 500 bénéficiaires de contrats aidés. C'est sur ce champ élargi que les travaux de l'Insee portent habituellement, en cohérence avec les concepts au sens du Bureau International du Travail : en matière de suivi structurel et conjoncturel de l'emploi salarié, l'Insee privilégie en effet le décompte de l'ensemble des emplois, quelques soient leurs modes de gestion ou leur cadre juridique.

Côté fonction publique, la description précise et harmonisée des caractéristiques juridiques et statutaires des salariés des trois versants de la fonction publique constitue un des axes d'amélioration attendus dans le cadre du volet statistique du protocole d'accord de mars 2011 portant sur la « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique ». Des progrès ont ainsi été réalisés récemment en matière d'harmonisation des définitions statistiques des statuts et situations d'emploi dans les trois versants de la fonction publique, ce qui conduit à améliorer l'identification des statuts et situations d'emploi des individus dans les sources d'information statistique, à réviser les séries

longues par rapport aux éditions précédentes pour assurer la continuité des travaux et à décliner l'analyse statistique selon une nomenclature de référence, harmonisée sur les trois versants.

Cette nomenclature harmonisée, que l'on conviendra de dénommer « nomenclature de statuts et situations d'emploi », s'appuie sur les fondements juridiques du recrutement dans les trois versants de la fonction publique. Elle permet ainsi de distinguer à ce stade : les agents titulaires qui incluent ici les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires et les magistrats ; les personnels militaires et les militaires volontaires ; les agents non titulaires *stricto sensu* ; les agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires et qui sont classés de ce fait sous le terme « autres catégories et statuts » ; les salariés bénéficiaires de contrats aidés. Elle a vocation à être utilisée désormais dans les travaux statistiques de la DGAFP notamment dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique mais également dans les publications statistiques sur l'emploi public, aussi bien au niveau national qu'au niveau local, notamment à l'Insee et au sein du service statistique public.

Le présent dossier propose de premiers éléments de cadrage sur le champ élargi des 5,5 millions de salariés de la fonction publique au 31 décembre 2011, distingués selon cette nomenclature de statuts (et de situations d'emploi). Il propose également pour la première fois d'étudier l'évolution de la situation d'emploi (notamment statutaire) des salariés de la fonction publique entre deux années consécutives et couvre ainsi les évolutions professionnelles des bénéficiaires de contrats aidés au sein de la fonction publique. Enfin, il montre la nécessité d'utiliser cette grille d'analyse pour éclairer de manière pertinente la compréhension des écarts de salaires dans la fonction publique, aussi bien en termes de niveaux que de dynamique.

Des évolutions contrastées selon les statuts et situations d'emploi entre fin 2010 et fin 2011

Au 31 décembre 2011, parmi les 5 493 200 salariés de la fonction publique (champ élargi), on recense 134 500 bénéficiaires de contrats aidés, 3 786 600 agents titulaires (élèves fonctionnaires et magistrats compris), 901 500 agents non titulaires, 318 300 militaires et militaires volontaires, et 352 400 agents relevant des « autres catégories et statuts » (voir figure D 1-1). L'emploi de ces derniers relève de contrats particuliers non régis par les règles de droit commun des agents non titulaires (voir encadré 1). Il s'agit principalement des enseignants et documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis et des contractuels Pacte dans les trois versants.

Entre fin 2010 et fin 2011, dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, les évolutions des effectifs par statut ou situation d'emploi sont contrastées. Les effectifs des titulaires et des militaires sont en baisse (respectivement – 29 000 et – 4 000 agents) ainsi que ceux des bénéficiaires de contrats aidés (-8 000) alors que ceux des agents non titulaires sont en hausse (+12 000). Les effectifs des « autres catégories et statuts » sont quant à eux relativement stables.

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Figure D 1-1: Effectifs physiques pour les salariés des trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi aux 31 décembre 2010 et 2011

(En milliers)

| | Fonction publique de l'État | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | | Ensemble des trois versants de la fonction publique | |
|--|-----------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|---|----------------|
| | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 |
| Titulaires, y compris élèves fonctionnaires et magistrats | 1 582,0 | 1 551,8 | 1 412,3 | 1 410,0 | 821,4 | 824,8 | 3 815,7 | 3 786,6 |
| Militaires et militaires volontaires | 322,3 | 318,3 | | | | | 322,3 | 318,3 |
| Non-titulaires | 369,2 | 347,9 | 340,3 | 359,8 | 180,1 | 193,8 | 889,6 | 901,5 |
| Autres catégories et statuts | 184,6 | 180,7 | 58,4 | 60,8 | 109,0 | 110,8 | 352,0 | 352,4 |
| Ensemble du périmètre 3 FP | 2 458,1 | 2 398,7 | 1 811,0 | 1 830,7 | 1 110,6 | 1 129,4 | 5 379,6 | 5 358,8 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 57,6 | 67,5 | 65,1 | 51,2 | 19,9 | 15,8 | 142,6 | 134,5 |
| <i>Ensemble des salariés de la FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés</i> | <i>2 515,7</i> | <i>2 466,2</i> | <i>1 876,2</i> | <i>1 881,8</i> | <i>1 130,4</i> | <i>1 145,2</i> | <i>5 522,3</i> | <i>5 493,2</i> |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

À ce stade, il n'est pas possible de distinguer au sein de la population des militaires (faute d'information disponible dans SIASP-Insee), les militaires de carrière (donc titulaires) et les militaires sous contrat (donc non-titulaires), cette dernière population ayant pourtant progressé en lien avec la professionnalisation des armées, comme en attestent les systèmes de gestion des ressources humaines du ministère de la Défense. Des améliorations sont attendues en ce sens, dans le cadre d'une collaboration entre la DGAFP et ce ministère.

Si des avancées doivent encore être réalisées pour isoler des catégories spécifiques de non-titulaires dans la FPT et la FPH, il est d'ores et déjà possible de distinguer parmi les non-titulaires de la FPE, les assistants d'éducation, les enseignants temporaires et les chercheurs temporaires, les adjoints de sécurité et les non-titulaires des Épa dérogatoires (voir figure D 1-2). Ces populations de non-titulaires de la FPE connaissent des évolutions variées entre fin 2010 et fin 2011. Les effectifs d'enseignants temporaires et chercheurs temporaires diminuent (- 5 900 agents soit -24 %) alors que le nombre d'adjoints de sécurité augmente (+1 500 agents soit + 23 %). Les effectifs des assistants d'éducation et ceux des agents non titulaires des Épa dérogatoires sont relativement stables.

Figure D 1-2: Salariés des trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi aux 31 décembre 2010 et 2011

| | Ensemble 3 FP (en milliers) | | Évolution des effectifs entre fin 2010 et fin 2011 | |
|---|-----------------------------|----------------|--|--------------|
| | 2010 | 2011 | en milliers | en % |
| Titulaires, y compris élèves fonctionnaires et magistrats | 3 815,7 | 3 786,6 | -29,1 | -0,8 |
| Militaires et militaires volontaires | 322,3 | 318,3 | -4,0 | -1,2 |
| Agents non titulaires : | 889,7 | 901,5 | 11,9 | 1,3 |
| <i>dont agents non titulaires des Épa</i> | <i>86,6</i> | <i>87,1</i> | <i>0,5</i> | <i>0,6</i> |
| <i>Dérogatoires</i> | | | | |
| <i>dont assistants d'éducation</i> | <i>59,8</i> | <i>60,0</i> | <i>0,2</i> | <i>0,4</i> |
| <i>dont enseignants temporaires et chercheurs temporaires</i> | <i>24,7</i> | <i>18,8</i> | <i>-5,9</i> | <i>-23,8</i> |
| <i>dont adjoints de sécurité</i> | <i>6,4</i> | <i>7,9</i> | <i>1,5</i> | <i>23,1</i> |
| <i>dont autres agents non titulaires</i> | <i>712,1</i> | <i>727,7</i> | <i>15,5</i> | <i>2,2</i> |
| Autres catégories et statuts : | 352,0 | 352,4 | 0,4 | 0,1 |
| <i>dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat</i> | <i>142,4</i> | <i>141,0</i> | <i>-1,5</i> | <i>-1,0</i> |
| <i>dont médecins et autres personnels médicaux hospitaliers</i> | <i>105,9</i> | <i>107,9</i> | <i>2,0</i> | <i>1,9</i> |
| <i>dont ouvriers d'État</i> | <i>39,8</i> | <i>37,5</i> | <i>-2,3</i> | <i>-5,8</i> |
| <i>dont assistants maternels et familiaux</i> | <i>51,6</i> | <i>53,8</i> | <i>2,2</i> | <i>4,2</i> |
| <i>dont apprentis</i> | <i>9,7</i> | <i>10,4</i> | <i>0,7</i> | <i>7,1</i> |
| <i>dont contractuels PACTE</i> | <i>0,5</i> | <i>0,4</i> | <i>-0,1</i> | <i>-24,1</i> |
| <i>dont autres</i> | <i>2,1</i> | <i>1,5</i> | <i>-0,6</i> | <i>-28,3</i> |
| Ensemble du périmètre 3 FP | 5 379,7 | 5 358,8 | -20,9 | -0,4 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 142,6 | 134,5 | -8,2 | -5,7 |
| Total des salariés de la FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés | 5 522,3 | 5 493,2 | -29,0 | -0,5 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les caractéristiques sociodémographiques, les conditions d'emploi et la localisation diffèrent selon les statuts ou les situations d'emploi

Certains statuts qui permettent de distinguer des agents aux métiers spécifiques font état de différences marquées entre hommes et femmes (voir figure D 1-3) : les hommes sont beaucoup plus nombreux parmi les militaires (85 %). Les femmes, qui représentent 61 % des salariés de la fonction publique, sont également majoritaires parmi les non-titulaires (67 %) et les bénéficiaires de contrats aidés (69 %). Chez les non-titulaires de la FPE, on peut toutefois noter une part plus importante d'hommes parmi les enseignants et chercheurs temporaires (66 %) et parmi les adjoints de sécurité (66 %).

Dans les autres catégories et statuts, la proportion de femmes est proche de celle observée sur l'ensemble des salariés de la fonction publique. Cela résulte néanmoins de situations très différentes selon les statuts et le versant de la fonction publique. Dans la FPE, les hommes sont plus nombreux chez les ouvriers d'État (87 %) mais peu nombreux parmi les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (26 %). Dans la FPT, les femmes sont surreprésentées parmi les assistants maternels et familiaux (96 %) et dans la FPH, elles sont légèrement moins nombreuses parmi les médecins (49 %).

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Figure D 1-3 : Répartition par genre et âge selon le statut ou la situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011

| | Effectifs (en milliers) | Part des femmes (en %) | Âge moyen | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|--|----------------------------|------------------------------|-------------|-------------|-------------|------------------------------------|-------------|-------------|-----------------------------------|-------------|-------------|
| | | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Titulaires, y compris élèves fonctionnaires et magistrats | 3 786,6 | 63,3 | 43,7 | 44,5 | 44,0 | 9,4 | 7,3 | 8,6 | 32,6 | 35,0 | 33,5 |
| Militaires et militaires volontaires | 318,3 | 14,8 | 31,5 | 34,3 | 33,9 | 47,5 | 37,4 | 38,9 | 3,6 | 8,5 | 7,8 |
| Non-titulaires | 901,5 | 66,8 | 37,4 | 37,6 | 37,5 | 33,3 | 34,5 | 33,7 | 19,3 | 21,1 | 19,9 |
| Autres catégories et statuts | 352,4 | 62,5 | 43,7 | 44,6 | 44,0 | 15,0 | 13,8 | 14,6 | 35,8 | 40,6 | 37,6 |
| Ensemble du périmètre 3 FP | 5 358,8 | 61,0 | 42,4 | 42,2 | 42,3 | 14,7 | 15,5 | 15,0 | 29,9 | 30,0 | 29,9 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 134,5 | 69,2 | 37,2 | 35,6 | 36,7 | 34,9 | 43,8 | 37,7 | 20,7 | 20,4 | 20,6 |
| Ensemble des salariés de la FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés | 5 493,2 | 61,2 | 42,2 | 42,1 | 42,2 | 15,3 | 16,0 | 15,6 | 29,7 | 29,8 | 29,7 |

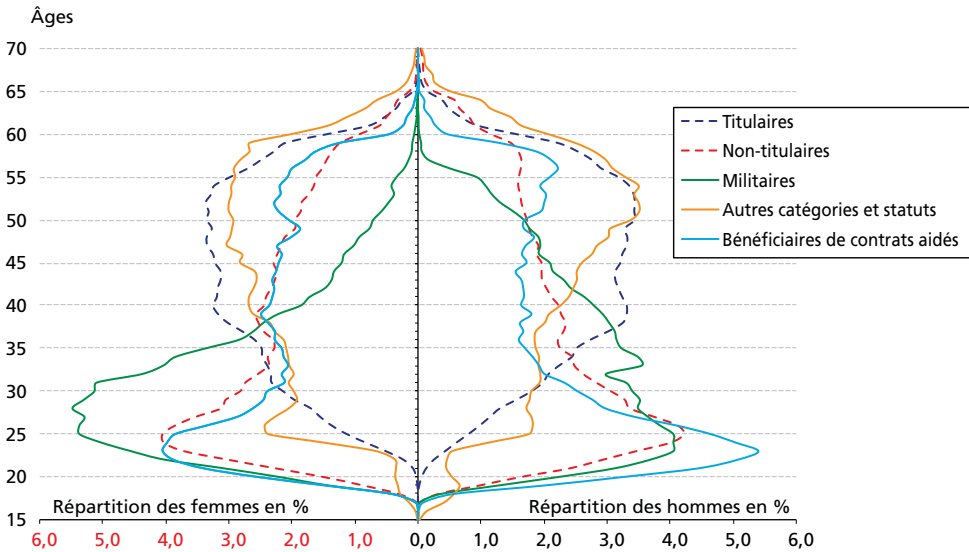
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Des non-titulaires, des bénéficiaires de contrats aidés et des militaires plus jeunes

Les pyramides des âges par statut ou situation d'emploi de la fonction publique font état d'une certaine hétérogénéité entre ces situations (voir figure D 1-4). Les pyramides des âges des titulaires et des « autres catégories et statuts » sont relativement proches, avec néanmoins des différences notables chez les jeunes agents. Les moins de 30 ans représentent 9 % des agents chez les titulaires contre 15 % chez les autres catégories et statuts (voir figure D 1-5). Cette situation résulte uniquement de la part élevée des moins de 30 ans chez les médecins et autres personnels hospitaliers (25 %). Cela s'explique notamment par la présence dans cette catégorie de la population des médecins et internes en médecine dans laquelle près d'un agent sur quatre est âgé de moins de trente ans, les médecins représentant eux-mêmes 30 % de l'ensemble des personnels des autres catégories et statuts.

Figure D 1-4: Pyramide des âges par statut ou situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

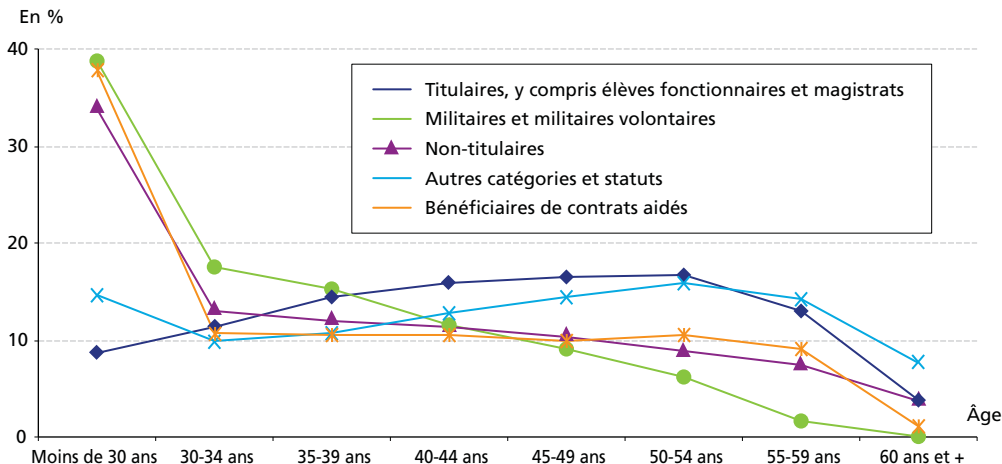
Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les âges moyens des non-titulaires et des bénéficiaires de contrats aidés sont proches (respectivement 37,5 ans et 36,7 ans). Leurs pyramides des âges témoignent également de profils démographiques relativement proches. Dans chacune de ces deux catégories, un agent sur trois est âgé de moins de 30 ans et un agent sur cinq est âgé de 50 ans ou plus.

Les militaires et militaires volontaires constituent la population la plus jeune, avec un âge moyen de 34 ans (contre 42 ans pour l'ensemble des salariés de la fonction publique) et 39 % d'agents de moins de 30 ans. La part des agents de 50 ans et plus est par ailleurs la plus faible de la fonction publique (8 %), certains militaires bénéficiant de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt.

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Figure D 1-5 : Répartition des salariés de la fonction publique au 31 décembre 2011 par âge et statut ou situation d'emploi



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les non-titulaires et les bénéficiaires de contrats aidés surreprésentés dans les Épa de la FPE

Fin 2011, 69 % des salariés de la fonction publique – bénéficiaires de contrats aidés compris – sont des titulaires, 16 % sont des non-titulaires. Les militaires et les autres catégories et statuts regroupent chacun 6 % des salariés. Enfin, 2 % des salariés de la fonction publique sont des bénéficiaires de contrats aidés. La répartition des salariés selon le statut ou la situation d'emploi est variable d'un employeur à l'autre (voir figure D 1-6). Dans les collectivités territoriales, trois agents sur quatre relèvent du statut des titulaires. Les non-titulaires sont en revanche surreprésentés dans les Épa de la FPE (48 %, contre 16 % pour l'ensemble), en lien avec l'autorisation accordée à certains établissements publics, en raison de leur mission, de déroger au principe général selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires (voir encadré 3 de la Vue 1.1 Emploi public). Parmi ces établissements, on peut citer Pôle emploi, les Agences de l'eau, l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, l'Établissement français du sang, les Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous). La part des non-titulaires est également élevée dans les autres établissements médico-sociaux de la FPH (39 %) et dans les Épa de la FPT (26 %), en particulier dans les autres Épa locaux (56 %) et dans les établissements communaux (32 %).

Comptant pour 13 % des salariés dans les Épa de la FPE, les bénéficiaires de contrats aidés y sont relativement plus nombreux qu'ailleurs. Il s'agit notamment des emplois de vie scolaire dans les établissements du second degré. Ces salariés sont chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap, de l'assistance administrative aux directeurs d'école ou de missions d'administration et de vie scolaire. Les bénéficiaires de contrats aidés sont également un peu plus nombreux dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées de la FPH ainsi que dans les communes et établissements communaux de la FPT.

Figure D 1-6 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et type d'employeur au 31 décembre 2011

(en %)

| | | Titulaires, y compris élèves fonctionnaires et magistrats | Militaires et militaires volontaires | Non-titulaires | Autres catégories et statuts | Bénéficiaires de contrats aidés | Ensemble 3 FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés |
|--|--|---|--------------------------------------|----------------|------------------------------|---------------------------------|--|
| Fonction publique de l'État | Ministères | 69,2 | 16,1 | 5,5 | 9,1 | 0,2 | 100,0 |
| | Épa de la FPE | 38,0 | 0,2 | 48,3 | 0,5 | 13,0 | 100,0 |
| | Total y compris bénéficiaires de contrats aidés | 62,9 | 12,9 | 14,1 | 7,3 | 2,7 | 100,0 |
| Fonction publique territoriale | Communes | 75,9 | | 19,2 | 1,8 | 3,2 | 100,0 |
| | Départements | 75,5 | | 10,8 | 12,1 | 1,7 | 100,0 |
| | Régions | 86,1 | | 12,9 | 0,5 | 0,6 | 100,0 |
| | Total collectivités territoriales | 76,4 | | 17,1 | 3,9 | 2,7 | 100,0 |
| | Établissements communaux | 61,4 | | 32,1 | 2,2 | 4,3 | 100,0 |
| | Établissements intercommunaux | 71,7 | | 24,6 | 1,0 | 2,7 | 100,0 |
| | Établissements départementaux | 87,1 | | 12,6 | 0,2 | 0,1 | 100,0 |
| | Autres Épa locaux | 41,9 | | 55,9 | 0,7 | 1,4 | 100,0 |
| | Total Epa | 70,5 | | 25,5 | 1,3 | 2,8 | 100,0 |
| | Total y compris bénéficiaires de contrats aidés | 74,9 | | 19,1 | 3,2 | 2,7 | 100,0 |
| Fonction publique hospitalière | Hôpitaux | 73,1 | | 15,3 | 10,6 | 1,0 | 100,0 |
| | Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 64,4 | | 29,1 | 1,1 | 5,3 | 100,0 |
| | Autres établissements médico-sociaux | 57,0 | | 38,9 | 2,1 | 2,0 | 100,0 |
| | Total y compris bénéficiaires de contrats aidés | 72,0 | | 16,9 | 9,7 | 1,4 | 100,0 |
| Ensemble des salariés de la FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés | Total | 68,9 | 5,8 | 16,4 | 6,4 | 2,4 | 100,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les salariés des « Autres catégories et statuts » sont les plus qualifiés

Dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, 69 % des salariés des « Autres catégories et statuts » relèvent de la catégorie A, contre 32 % pour l'ensemble des salariés, bénéficiaires de contrats aidés inclus (voir figure D 1-7). Cela résulte de la présence dans cette catégorie des enseignants des établissements privés sous contrat (141 000) et des médecins (108 000).

Quel que soit le statut ou la situation d'emploi considérés, les agents de catégorie C sont surreprésentés dans la FPT, et majoritaires parmi les titulaires et non-titulaires de la FPH. À noter toutefois que les informations sur la catégorie hiérarchique et notamment sur les agents classés en catégorie C doivent être interprétées avec prudence en raison du classement systématique dans les fichiers SIASP-Insee de tous les bénéficiaires de contrats aidés dans cette catégorie.

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Figure D 1-7 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et catégorie hiérarchique ⁽¹⁾ d'employeur au 31 décembre 2011

| | | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie indéterminée | Ensemble |
|--------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|------------------------|--------------|
| Fonction publique de l'État | Titulaires | 63,6 | 19,6 | 16,3 | 0,5 | 100,0 |
| | Militaires et militaires volontaires | 13,0 | 53,4 | 33,5 | 0,1 | 100,0 |
| | Non-titulaires | 33,7 | 31,6 | 24,3 | 10,4 | 100,0 |
| | Autres catégories et statuts | 74,4 | 7,3 | 18,2 | 0,0 | 100,0 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | | | 100,0 | | 100,0 |
| | Total y compris bénéficiaires de contrats aidés | 51,9 | 24,2 | 22,1 | 1,8 | 100,0 |
| Fonction publique territoriale | Titulaires | 8,6 | 13,7 | 76,8 | 1,0 | 100,0 |
| | Non-titulaires | 11,5 | 15,2 | 65,2 | 8,1 | 100,0 |
| | Autres catégories et statuts | 3,4 | 0,4 | 96,2 | 0,1 | 100,0 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | | | 100,0 | | 100,0 |
| | Total y compris bénéficiaires de contrats aidés | 8,8 | 13,2 | 75,8 | 2,3 | 100,0 |
| Fonction publique hospitalière | Titulaires | 22,5 | 24,9 | 52,6 | 0,1 | 100,0 |
| | Non-titulaires | 15,9 | 17,3 | 66,6 | 0,2 | 100,0 |
| | Autres catégories et statuts | 97,0 | 0,0 | 3,0 | | 100,0 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | | | 100,0 | | 100,0 |
| | Total y compris bénéficiaires de contrats aidés | 28,2 | 20,9 | 50,8 | 0,1 | 100,0 |
| Ensemble 3 FP | Titulaires | 34,2 | 18,5 | 46,7 | 0,6 | 100,0 |
| | Militaires et militaires volontaires | 13,0 | 53,4 | 33,5 | 0,1 | 100,0 |
| | Non-titulaires | 21,0 | 22,0 | 49,7 | 7,3 | 100,0 |
| | Autres catégories et statuts | 69,2 | 3,8 | 26,9 | 0,0 | 100,0 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | | | 100,0 | | 100,0 |
| | Total y compris bénéficiaires de contrats aidés | 32,2 | 19,7 | 46,5 | 1,6 | 100,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

(1) Dans SIASP, les bénéficiaires de contrats aidés sont automatiquement classés en catégorie C. La catégorie hiérarchique n'est donc pas interprétable pour cette population.

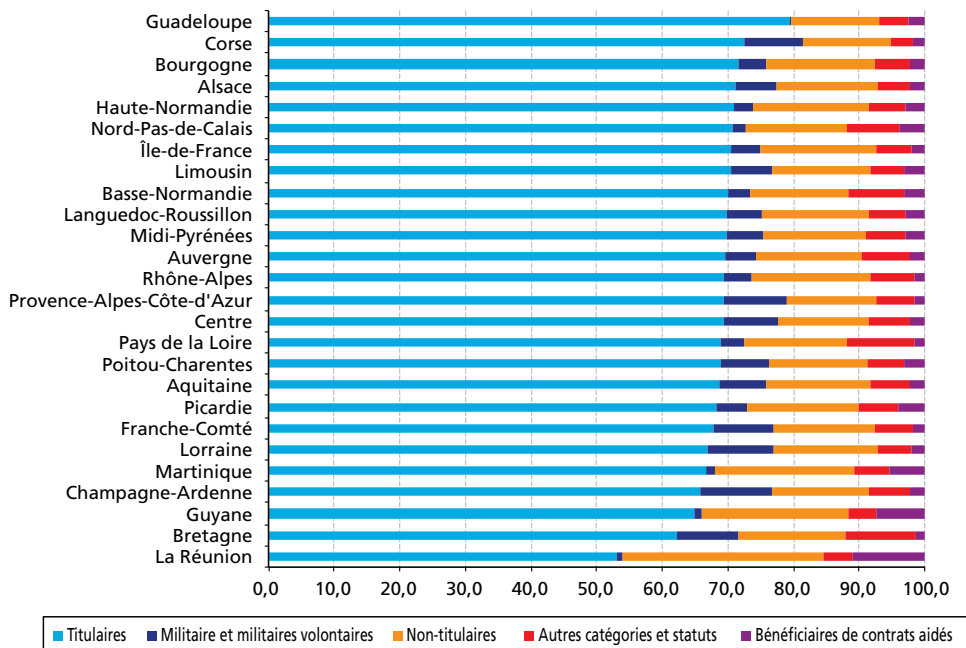
Des statuts ou situations d'emploi implantés différemment selon les régions

En Guadeloupe, Corse, Bourgogne, Alsace, Haute-Normandie (voir figure D 1-8), la part des agents titulaires dans l'ensemble des salariés de la fonction publique est supérieure à 71 % (contre 69 % pour la France). Cette part est inférieure à 67 % en Lorraine, Martinique, Champagne-Ardenne, Guyane, Bretagne et à la Réunion. C'est par ailleurs dans cette dernière région que le recours aux contrats aidés est le plus élevé (11 %). À l'exception de la Guadeloupe, la part des bénéficiaires de contrats aidés est de façon générale plus élevée dans les régions d'outre-mer. Dans les régions métropolitaines, elle atteint 4 % des salariés de la fonction publique en Picardie et dans le Nord-Pas-de-Calais (contre 2,4 % en France).

La part des non-titulaires dans l'ensemble des salariés de la fonction publique (16,4 % au niveau national) est la plus élevée dans les régions d'outre-mer (supérieure à 20 %), à l'exception notable de la Guadeloupe (13,5 %). En France métropolitaine, elle oscille entre 13,5 % en Corse et 18 % en Rhône-Alpes. En ce qui concerne les militaires, c'est en Champagne-Ardenne, Lorraine, Bretagne, Provence-Alpes-Côte-D'azur et Franche-Comté, que leur part dans l'ensemble des salariés de la fonction publique est la plus élevée, supérieure à 9 % (contre 5,8 % pour la moyenne nationale).

Enfin, les agents qui relèvent des autres catégories et statuts sont davantage présents en Bretagne et en région Pays de la Loire (respectivement 10,7 % et 10,4 %), en relation notamment avec le poids des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat.

Figure D 1-8 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et région au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Encadré 1 : Le recrutement des agents contractuels dans la fonction publique

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, est la loi fondatrice du statut général des fonctionnaires. Elle pose à l'article 3 le principe de l'occupation des emplois civils permanents par des fonctionnaires. Dès lors, dans la fonction publique, les agents contractuels de droit public sont recrutés par dérogation à ce principe. Les dispositions statutaires relatives à chacun des versants de la fonction publique sont venues compléter la loi initiale : loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour la FPE (titre II), loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la FPT (titre III) et loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 pour la FPH (titre IV).

Deux types de dispositifs législatifs peuvent permettre à des administrations ou à des employeurs publics de recruter des agents contractuels par dérogation au principe général : les dispositions du statut général précisées pour chaque versant et des dispositions législatives spécifiques.

Les possibilités de recours à des agents non titulaires sont fixées de manière limitative. Elles ont d'ailleurs été précisées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Trois grandes catégories de recours aux contrats sont prévues dans chacun des trois versants de la fonction publique : pour répondre à un besoin permanent ; pour répondre à un besoin temporaire, occasionnel ou saisonnier ; comme procédure de pré-recrutement de fonctionnaires (PACTE et travailleurs handicapés notamment).

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, la notion « d'agents non titulaires » - employée aux articles 3, 4, 6 et 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 - désigne les agents recrutés par les personnes morales de droit public entrant dans le champ du titre II du statut général des fonctionnaires, qui n'ont pas la qualité de fonctionnaires et sont recrutés par des contrats de droit public. Ce vocable englobe tous les agents de droit public qui ont en commun d'être, totalement ou partiellement, soumis à un même régime juridique, celui du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 qui fixe les dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État (droits individuels et collectifs).

Dans la fonction publique territoriale, la situation juridique des contractuels de droit public s'inscrit dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 3 fixant les principaux cas de recrutement avec notamment plusieurs spécificités liées à la taille des communes, autres cas prévus aux articles 38, 47 et 110 avec la population particulière des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales) et elle est régie par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Par exemple, un contractuel de droit public peut être recruté lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaire pouvant assurer les fonctions correspondantes ou, pour les emplois de catégorie A, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifie.

Dans la fonction publique hospitalière, le recours aux contrats est prévu aux articles 9, 9-1, et 9-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. et les agents contractuels de la fonction publique hospitalière sont régis par le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

Plus précisément encore dans la FPE, les trois grandes catégories de recours aux contrats prévues par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 sont :

1. Le recours au contrat pour répondre à des besoins permanents des administrations

Ce sont les dispositions des articles 3, 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui organisent les possibilités de recours au contrat pour répondre aux besoins permanents des administrations de l'État : Emplois permanents à temps complet pourvus sur le fondement de l'article 4 de la loi de 1984 ; Emplois permanents à temps complet pour répondre à des besoins spécifiques des administrations pourvus sur le fondement de l'article 3 de la loi de 1984 (emplois à la décision du gouvernement, emplois des établissements inscrits sur le décret-liste (Épa dérogatoire), assistants d'éducation, maîtres d'internat et surveillant d'externat, ouvriers d'État) ; Emplois permanents à temps incomplet, pourvus sur le fondement de l'article 6 de la loi de 1984.

2. Le recours au contrat pour répondre à des besoins temporaires des administrations

Les lois statutaires permettent le recrutement d'agents contractuels, pour pourvoir des besoins temporaires, dans des conditions de durée limitée ; assurer le remplacement momentané d'agents absents ; faire face à une vacance temporaire d'emploi ; répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Tous les agents recrutés sur des besoins temporaires dans les conditions rappelées ci-dessus sont des agents contractuels de droit public régis par les dispositions du décret du 17 janvier 1986.

3. Le recours au contrat comme procédure de pré-recrutement de fonctionnaires : les « PACTE » (article 22 bis) et les travailleurs handicapés (article 27). Ces deux catégories de contrats constituent des catégories à part d'agents contractuels puisqu'ils ont vocation à être titularisés au terme d'une période de stage, au cours de laquelle ils ont le statut d'agents contractuels de droit public. Ils sont régis par des dispositions réglementaires spécifiques qui dérogent, en partie, au décret du 17 janvier 1986.

En outre, des cas de recours au contrat de droit public sont prévus dans la FPE par des dispositions législatives spécifiques :

Certaines administrations de l'État ont été dérogées de l'obligation de pourvoir certains de leurs emplois permanents par des fonctionnaires par des dispositions législatives autres que l'article 3 du statut général des fonctionnaires. Ces dispositions « dérogatoires » peuvent concerner des types de structures et/ ou des types d'emplois particuliers. On peut citer, par exemple, les emplois du Centre national de la Cinématographie, ceux de l'office français de l'immigration, mais aussi les emplois d'adjoints de sécurité de la police nationale (article L411-5 du code de la sécurité intérieure), les contractuels doctorants du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère de la Culture (article L412-2 du code de la recherche), les assistants de justice (article L227-1 du code de justice administrative), certains emplois des universités dotées de responsabilités et compétences élargies (L954-3 code de l'éducation), des établissements publics à caractère scientifique et technique (L432-2-1 du code de la recherche), les assistants d'éducation du ministère de l'Éducation nationale (L916-1 du code de l'éducation). S'y ajoutent également les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat.

Bien que recrutés sur des fondements légaux spécifiques, ces agents sont des agents contractuels de droit public auxquels les dispositions du décret du 17 janvier 1986 s'appliquent, au moins partiellement, sauf dispositions législatives contraires.

Par ailleurs, seule une disposition législative peut autoriser les administrations de l'État entrant dans le champ du titre II du statut général des fonctionnaires à recruter des agents contractuels régis par le code du travail (et donc de droit privé). Ces administrations emploient le plus souvent à la fois des fonctionnaires, des contractuels de droit public et des contractuels de droit privé. Il s'agit par exemple des structures suivantes : certaines agences sanitaires sous tutelle du ministère de la santé ; Pôle emploi ; le fonds de réserve pour les retraites ; le fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante ; le fonds de financement de la protection complémentaire de la couverture universelle ; le centre de liaisons européennes et internationales de la sécurité sociale ; les Voies Navigables de France ; la Caisse des dépôts et Consignations.

Enfin, on peut citer trois cas particuliers où des employeurs publics, régis par le titre II du statut général des fonctionnaires, emploient des agents sous un régime de droit privé : **les apprentis ; les intérimaires** qui ne sont pas des salariés des employeurs publics mais que les entreprises de travail temporaire recrutent dans les conditions du code du travail pour les mettre à disposition des employeurs publics (la dépense relève du titre III et non du titre II) ; **les « bénéficiaires de contrats aidés »** : ce sont des dispositions législatives spécifiques qui autorisent des employeurs publics à conclure, pour répondre à des besoins non satisfaits, des contrats de travail aidés dans les conditions du chapitre IV du titre III du livre Ier de la partie V du code du travail.

Les changements liés aux statuts et situations d'emploi : 3,8 % des salariés concernés entre 2010 et 2011

Parmi les salariés de la fonction publique ayant occupé un emploi principal aussi bien en 2010 qu'en 2011 (soit 5,5 millions d'agents²), on observe, à partir du fichier SIASP-Insee, un changement de statut ou de situation relatif à cet emploi principal dans 3,8 % des cas. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 24,8 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 14,1 % chez les non-titulaires (voir figure D 1-9). En revanche, les titulaires ne changent de statut que dans 0,7 % des cas, les militaires dans 1,2 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,2 % des cas.

² Ils ne sont pas forcément présents toute l'année, ni à fortiori au 31 décembre.

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Figure D 1-9 : Les changements de statut ou de situation d'emploi des salariés présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011

| Versant de départ (en 2010) | Statut en 2010 | Effectifs des présents en 2010 et en 2011 | Changement de statut ou de situation d'emploi | | | Statut ou situation d'emploi en 2011 (en %) | | | | | |
|--|--|---|---|--------------------|-------------|---|--------------------------------------|----------------|------------------------------|---------------------------------|--------------|
| | | | Effectif des agents ayant changé de statut entre 2010 et 2011 | Répartition (en %) | Taux (en %) | Titulaires | Militaires et militaires volontaires | Non-titulaires | Autres catégories et statuts | Bénéficiaires de contrats aidés | Total |
| FPE | Titulaires | 1 568 550 | 7 658 | 11,2 | 0,5 | | 2,3 | 87,5 | 9,7 | 0,5 | 100,0 |
| | Militaires et militaires volontaires | 300 752 | 3 525 | 5,1 | 1,2 | 61,6 | | 34,0 | 1,2 | 3,2 | 100,0 |
| | Non-titulaires | 379 482 | 46 906 | 68,4 | 12,4 | 40,5 | 0,7 | | 5,7 | 53,1 | 100,0 |
| | Autres catégories et statuts | 186 778 | 2 028 | 3,0 | 1,1 | 38,2 | 0,2 | 57,8 | | 3,8 | 100,0 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | 58 941 | 8 418 | 12,3 | 14,3 | 6,8 | 0,3 | 91,5 | 1,4 | | 100,0 |
| | Total | 2 494 503 | 68 535 | 100,0 | 2,7 | 32,9 | 0,8 | 24,5 | 5,2 | 36,7 | 100,0 |
| | ... dont ayant changé de versant | 16 251 | 7 681 | | 47,3 | 29,8 | | 51,6 | 13,1 | 5,5 | 100,0 |
| ... dont n'ayant pas changé de versant | 2 478 252 | 60 854 | | 2,5 | 33,3 | 0,9 | 21,1 | 4,2 | 40,6 | 100,0 | |
| FPT | Titulaires | 1 381 518 | 15 053 | 16,8 | 1,1 | | 0,6 | 96,9 | 1,6 | 0,9 | 100,0 |
| | Non-titulaires | 367 899 | 51 307 | 57,4 | 13,9 | 81,9 | 0,9 | | 5,9 | 11,4 | 100,0 |
| | Autres catégories et statuts | 57 355 | 3 403 | 3,8 | 5,9 | 16,8 | 0,6 | 70,5 | | 12,0 | 100,0 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | 67 097 | 19 625 | 22,0 | 29,2 | 24,6 | 0,3 | 74,0 | 1,0 | | 100,0 |
| | Total | 1 873 869 | 89 388 | 100,0 | 4,8 | 53,0 | 0,7 | 35,2 | 3,9 | 7,1 | 100,0 |
| | ... dont ayant changé de versant | 15 191 | 5 456 | | 35,9 | 18,0 | 11,5 | 24,2 | 8,3 | 38,1 | 100,0 |
| | ... dont n'ayant pas changé de versant | 1 858 678 | 83 932 | | 4,5 | 55,3 | | 36,0 | 3,6 | 5,1 | 100,0 |
| FPH | Titulaires | 801 746 | 3 413 | 6,9 | 0,4 | | 0,4 | 95,9 | 2,7 | 1,0 | 100,0 |
| | Non-titulaires | 197 540 | 34 989 | 70,9 | 17,7 | 94,5 | 0,3 | | 1,5 | 3,7 | 100,0 |
| | Autres catégories et statuts | 112 502 | 2 403 | 4,9 | 2,1 | 35,9 | 0,7 | 63,0 | | 0,4 | 100,0 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | 21 886 | 8 574 | 17,4 | 39,2 | 4,0 | 0,1 | 95,7 | 0,2 | | 100,0 |
| | Total | 1 133 674 | 49 379 | 100,0 | 4,4 | 69,4 | 0,3 | 26,3 | 1,3 | 2,7 | 100,0 |
| | ... dont ayant changé de versant | 9 618 | 3 487 | | 36,3 | 25,7 | 4,1 | 53,3 | 4,0 | 12,9 | 100,0 |
| | ... dont n'ayant pas changé de versant | 1 124 056 | 45 892 | | 4,1 | 72,7 | | 24,3 | 1,0 | 2,0 | 100,0 |
| Ensemble des 3 FP | Titulaires | 3 751 814 | 26 124 | 12,6 | 0,7 | | 1,1 | 94,0 | 4,1 | 0,8 | 100,0 |
| | Militaires et militaires volontaires | 300 752 | 3 525 | 1,7 | 1,2 | 61,6 | | 34,0 | 1,2 | 3,2 | 100,0 |
| | Non-titulaires | 944 921 | 133 202 | 64,3 | 14,1 | 70,6 | 0,7 | | 4,6 | 24,1 | 100,0 |
| | Autres catégories et statuts | 356 635 | 7 834 | 3,8 | 2,2 | 28,2 | 0,6 | 64,9 | | 6,3 | 100,0 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | 147 924 | 36 617 | 17,7 | 24,8 | 15,7 | 0,3 | 83,1 | 0,9 | | 100,0 |
| | Total | 5 502 046 | 207 302 | 100,0 | 3,8 | 50,3 | 0,6 | 29,6 | 3,7 | 15,9 | 100,0 |
| | ... dont ayant changé de versant | 41 060 | 16 624 | | 40,5 | 25,0 | 4,6 | 42,9 | 9,6 | 17,8 | 100,0 |
| ... dont n'ayant pas changé de versant | 5 460 986 | 190 678 | | 3,5 | 52,5 | 0,3 | 28,4 | 3,2 | 15,7 | 100,0 | |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : sur les 944 921 non-titulaires présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011, 14,1 % ont changé de statut entre ces deux dates : parmi eux 70,6 % sont devenus des titulaires. Parmi les 16 251 agents présents dans la FPE en 2010 et dans un autre versant en 2011, 7 681 ont changé de statut entre ces deux dates (47,3 %) et 51,6 % de ces changements de statut sont effectués à destination de la catégorie des non-titulaires.

Un salarié sur deux ayant changé de statut ou de situation d'emploi est devenu agent titulaire

Parmi les 207 300 salariés de la fonction publique ayant connu un changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011, 64,3 % étaient non-titulaires en 2010, 17,7 % étaient bénéficiaires de contrats aidés, 12,6 % étaient titulaires, 3,8 % relevaient des autres catégories et statuts et 1,7 % étaient militaires. Dans 50 % des cas, les agents ayant changé de statut sont devenus titulaires.

133 200 agents non titulaires ont ainsi changé de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 : 38,5 % étaient au départ des salariés de la FPT, 35,2 % des salariés de la FPE et 26,3 % des salariés de la FPH. Parmi ces non-titulaires, 70,6 % sont devenus titulaires et 24,1 % sont devenus bénéficiaires de contrats aidés. Les non-titulaires devenus titulaires, sont principalement en emploi dans le secteur communal en 2010 (34,5 % d'entre eux) ou dans les hôpitaux publics (31,3 %) (voir figure D 1-10). Les trois quarts des non-titulaires devenus bénéficiaires de contrats aidés en 2011, étaient en emploi dans les Épa de la FPE en 2010, essentiellement dans les EPLE rattachés aux ministères de l'enseignement. Il s'agit pour un peu plus des deux tiers d'entre eux de surveillants ou aides-éducateurs des établissements d'enseignement. La totalité des non-titulaires des EPLE devenus bénéficiaires de contrats aidés sur la période travaille toujours dans les EPLE rattachés aux ministères de l'enseignement en 2011.

En outre, 36 600 bénéficiaires de contrats aidés en 2010 ont changé de situation d'emploi en 2011 : un peu plus de la moitié travaillait dans la FPT et près d'un quart respectivement dans la FPE et dans la FPH. Parmi cette population, 83,1 % sont devenus des non-titulaires (on recense notamment parmi eux 9 % d'assistants d'éducation) et 15,7 % des titulaires (voir figure D 1-9). Parmi les bénéficiaires de contrats aidés qui deviennent des non-titulaires, 44,7 % sont des agents du secteur communal, 23,5 % des agents des Épa des ministères (soit pour la quasi-totalité des agents des EPLE rattachés aux ministères de l'enseignement) et 20,1 % des agents des hôpitaux publics (voir figure D 1-10). Concernant ceux qui deviennent titulaires, huit agents sur dix sont des agents du secteur communal : la quasi-totalité n'a pas changé de catégorie hiérarchique lors du changement de statut (97 % sont restés des agents de catégorie C). Il s'agit vraisemblablement de salariés recrutés sans concours en catégorie C, cette filière de recrutement étant particulièrement développée dans la fonction publique territoriale.

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Figure D 1-10 : Répartition des agents ayant changé de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 selon le type d'employeur de départ
[en %]

| Type d'employeur de départ | Ensemble des agents ayant changé de statut ou de situation d'emploi | Répartition par catégorie hiérarchique | | | | |
|---|---|--|------------------------|-------------------------------|---|----------------|
| | | Titulaires devenus non-titulaires ⁽¹⁾ | Non-titulaires devenus | | Bénéficiaires de contrats aidés devenus | |
| | | | titulaires | bénéficiaires d'emplois aidés | titulaires | non-titulaires |
| Ministères | 9,6 | 10,1 | 9,2 | 3,0 | 0,7 | 1,8 |
| Épa de la FPE | 23,5 | 17,2 | 11,0 | 74,7 | 9,4 | 23,5 |
| Secteur communal | 36,4 | 57,5 | 34,5 | 15,9 | 79,8 | 44,7 |
| Départements | 5,4 | 1,6 | 7,7 | 1,4 | 4,1 | 2,9 |
| Régions | 1,3 | 0,3 | 2,4 | 1,0 | 0,1 | 0,1 |
| Hôpitaux | 20,3 | 10,6 | 31,3 | 2,4 | 3,8 | 20,1 |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 2,7 | 2,1 | 2,9 | 0,9 | 1,8 | 6,2 |
| Autres établissements médico-sociaux | 0,8 | 0,7 | 0,9 | 0,8 | 0,3 | 0,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| <i>Effectifs</i> | <i>207 302</i> | <i>24 558</i> | <i>94 062</i> | <i>32 053</i> | <i>5 751</i> | <i>30 431</i> |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal au cours des années 2010 et 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Il pourrait s'agir de situations de titulaires détachés sur des postes de contractuels.

Lecture : Parmi les bénéficiaires de contrats aidés devenus des agents non titulaires, 23,5 % étaient des agents des Épa de la FPE.

Par ailleurs, 26 100 agents titulaires ont changé de statut entre 2010 et 2011 : 57,6 % sont des titulaires de la FPT, 29,3 % et 13,1 % sont respectivement des titulaires la FPE et de la FPH. Parmi cette population, la quasi-totalité est devenue non-titulaire. Il s'agit vraisemblablement de situations de titulaires détachés sur des postes de contractuels. Parmi ces titulaires, la majorité sont des agents du secteur communal (57,5 %) et des agents de catégorie C (56,7 %) mais un quart d'entre eux appartient à la catégorie A (y compris A+). Par ailleurs seul un quart d'entre eux a changé de catégorie hiérarchique lors du changement de statut.

Enfin, en ce qui concerne les militaires, ils sont peu nombreux à avoir changé de statut entre 2010 et 2011 (1,2 %) : parmi ceux ayant changé de statut, près des deux tiers sont devenus des titulaires et un peu plus d'un tiers des non-titulaires.

Le changement de statut est nettement plus fréquent lors d'un changement de versant employeur de la fonction publique

Seulement 0,7 % des salariés en emploi dans la fonction publique en 2010 et 2011 ont changé de versant employeur entre ces deux années ³. Mobilité inter fonction publique et changement de statut ou de situation d'emploi vont toutefois souvent de pair : 40,5 % des agents qui ont changé de versant de la fonction publique entre 2010 et 2011 ont également changé de statut quand c'est le cas de seulement 3,5 % des agents restés dans le même versant les deux années (voir figure D 1-9). La moitié des agents qui changent de statut sans changer de versant deviennent titulaires, contre un quart de ceux partis vers un autre versant. 28,4 % des agents qui changent de statut

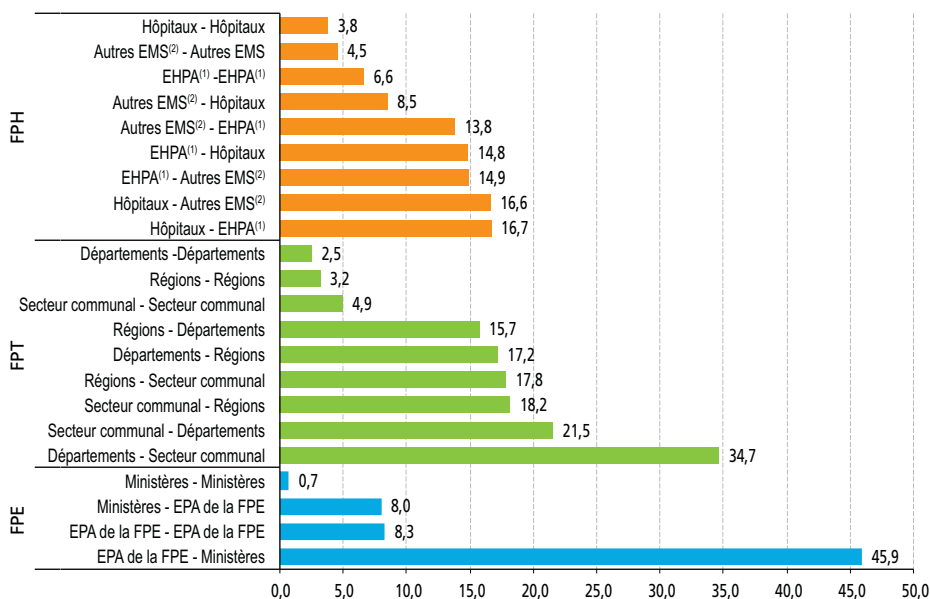
³ Les taux de mobilité inter fonction publique affichés dans ce dossier portent sur un champ plus large que ceux publiés dans la fiche thématique 4-6 du Rapport annuel (travaux sur les mobilités). Les méthodologies retenues sont strictement identiques mais elle est appliquée ici à l'ensemble des 5,5 millions de salariés de la fonction publique, alors qu'elle s'applique aux seuls titulaires civils ayant une certaine quotité de temps de travail dans le cadre des travaux usuels sur les mobilités (voir Fiche thématique 4-6).

sans changer de versant deviennent non-titulaires (contre 42,9 % de ceux ayant changé de statut et de versant) : il s'agit pour moitié de bénéficiaires de contrats aidés ainsi que d'agents titulaires - vraisemblablement en situation de détachement sur des postes de contractuels.

Les changements de statuts ou de situations d'emploi sont moins fréquents dans la FPE (2,7 %) que dans la FPT (4,8 %) ou dans la FPH (4,4 %), mais les agents qui quittent la FPE changent plus souvent de statut (47,3 %) que ceux qui quittent la FPT (35,9 %) ou la FPH (36,3 %) (voir figure D 1-9).

À noter cependant que 45,9 % des agents qui ont quitté, au sein de la FPE, un Épa en 2010 pour rejoindre un ministère en 2011, ont également changé de statut (voir figure D 1-11). Par ailleurs, au sein de la FPT, le taux de changement de statut ou de situation d'emploi est le plus élevé chez les agents des départements qui partent vers le secteur communal : 34,7 % d'entre eux ont changé de statut. Au sein de la FPH, les taux de changement de statut les plus élevés s'observent chez les agents des hôpitaux publics qui partent vers les établissements d'hébergement pour personnes âgées et vers les autres établissements médico-sociaux : respectivement 16,7 % et 16,6 %.

Figure D 1-II : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 en fonction du changement de catégorie d'employeur au sein de chaque versant [en %]



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Parmi les agents présents dans les ministères à la fois en 2010 et en 2011, 0,7 % d'entre eux a changé de statut ou de situation d'emploi. Parmi les agents présents dans les ministères en 2010 et dans un Épa de la FPE en 2011, 8,0 % d'entre eux ont changé de statut ou de situation d'emploi.

(1) Établissements d'hébergement pour personnes âgées.

(2) Établissements médico-sociaux.

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

De fréquentes transitions entre contrat aidé et emploi non titulaire

Les salariés de la FPH qui bénéficient de contrats aidés sont ceux qui changent le plus fréquemment de situation d'emploi : 39,2 % contre 29,2 % dans la FPT et 14,3 % dans la FPE (voir figure D 1-9). Lorsqu'ils changent de situation d'emploi, 91,5 % des bénéficiaires de contrats aidés de la FPE et 95,7 % de ceux de la FPH deviennent non-titulaires contre 74,0 % de ceux de la FPT. Dans la FPT – où la part des recrutements sans concours atteint 62,6 % en 2011 -, 24,6 % des bénéficiaires de contrats aidés en 2010 deviennent en outre titulaires en 2011, contre seulement 6,8 % dans la FPE et 4,0 % dans la FPH. C'est dans la FPH également que les non-titulaires changent le plus fréquemment de statut : 17,7 % d'entre eux contre respectivement 13,9 % et 12,4 % de ceux de la FPT et de la FPE. Ils deviennent titulaires pour 94,5 % d'entre eux dans la FPH et 81,9 % d'entre eux dans la FPT, contre seulement 40,5 % d'entre eux dans la FPE. Dans ce versant en effet, un peu plus de la moitié des non-titulaires ayant changé de statut devient bénéficiaire d'un contrat aidé : il s'agit pour 85,5 % d'entre eux de surveillants ou d'aides-éducateurs dans des établissements d'enseignement.

Quel que soit le versant de départ, les titulaires ayant changé de statut deviennent des non-titulaires dans la plupart des cas : 87,5 % dans la FPE, 96,9 % dans la FPT et 95,9 % dans la FPH.) Il pourrait s'agir de situations de titulaires détachés sur des postes de contractuels.

Les femmes et les jeunes changent plus fréquemment de statut quel que soit le versant de la fonction publique

Quelle que soit la situation de départ, les femmes changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011. Elles sont 5,2 % et 4,6 % à changer de situation d'emploi respectivement dans la FPT et la FPH contre 3,1 % des femmes présentes dans la FPE en 2010 (voir figure D 1-12). Par ailleurs, le taux de changement de statut décroît avec l'âge quel que soit le statut de départ. Il est plus fréquent avant 30 ans : dans la FPE 9,7 % et 6,2 % des agents âgés respectivement de 16 à 24 ans et de 25 à 29 ans ont changé de statut entre 2010 et 2011. Ces taux sont un peu plus élevés chez les agents de la FPT et de la FPH appartenant aux mêmes tranches d'âges. Les taux sont très élevés chez les bénéficiaires de contrats aidés notamment chez ceux de la FPH et de la FPT pour toutes les tranches d'âge : autour des taux moyens de 39,2 % et 29,2 % respectivement dans la FPH et la FPT.

En lien avec le fort taux de changement de situation d'emploi chez les bénéficiaires de contrats aidés, les agents de catégorie C des fonctions publiques territoriale et hospitalière changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi : respectivement 5,2 % et 5,5 %. Dans la FPE, ce sont en revanche les agents de catégorie B qui changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi (5,0 %).

Parmi les agents des Épa de la FPE, 10,0 % ont changé de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011. Ils sont suivis par les agents des établissements d'hébergement pour personnes âgées qui sont 7,2 % à changer de statut. Ceux du secteur communal et des hôpitaux publics viennent en troisième et quatrième positions avec des taux de changement de statut respectifs de 5,3 % et 4,1 %.

Figure D 1-12: Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en fonction des caractéristiques des agents et du versant de la fonction publique de départ (en %)

| | Ensemble des salariés 3 FP | | | | | | FPE | | | | | | FPT | | | | | FPH | | | | |
|---|----------------------------|--------------------------------------|----------------|------------------------------|---------------------------------|-------|------------|--------------------------------------|----------------|------------------------------|---------------------------------|-------|------------|----------------|------------------------------|---------------------------------|-------|------------|----------------|------------------------------|---------------------------------|-------|
| | Titulaires | Militaires et militaires volontaires | Non-titulaires | Autres catégories et statuts | Bénéficiaires de contrats aidés | Total | Titulaires | Militaires et militaires volontaires | Non-titulaires | Autres catégories et statuts | Bénéficiaires de contrats aidés | Total | Titulaires | Non-titulaires | Autres catégories et statuts | Bénéficiaires de contrats aidés | Total | Titulaires | Non-titulaires | Autres catégories et statuts | Bénéficiaires de contrats aidés | Total |
| Sexe | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Femmes | 0,7 | 1,8 | 14,7 | 2,3 | 24,1 | 4,2 | 0,4 | 1,8 | 12,5 | 1,2 | 13,5 | 3,1 | 1,2 | 14,5 | 4,4 | 30,9 | 5,2 | 0,4 | 18,6 | 2,5 | 39,6 | 4,6 |
| Hommes | 0,7 | 1,1 | 12,5 | 2,0 | 26,3 | 3,1 | 0,6 | 1,1 | 11,5 | 0,9 | 18,4 | 2,3 | 0,9 | 12,9 | 16,8 | 27,2 | 4,1 | 0,3 | 14,6 | 1,7 | 37,1 | 3,5 |
| Age | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 à 24 ans | 1,2 | 1,4 | 16,8 | 16,4 | 29,1 | 12,4 | 1,2 | 1,4 | 21,5 | 13,5 | 17,8 | 9,7 | 1,8 | 11,9 | 22,7 | 30,9 | 14,0 | 0,8 | 18,5 | 5,7 | 37,7 | 15,2 |
| 25 à 29 ans | 0,7 | 1,1 | 18,1 | 4,2 | 29,0 | 7,4 | 0,7 | 1,1 | 16,3 | 4,7 | 19,8 | 6,2 | 1,0 | 17,4 | 39,5 | 32,8 | 9,7 | 0,5 | 23,0 | 1,9 | 41,7 | 7,5 |
| 30 à 39 ans | 0,5 | 1,1 | 14,7 | 2,0 | 24,6 | 3,6 | 0,3 | 1,1 | 11,9 | 1,2 | 16,2 | 2,5 | 1,0 | 16,0 | 8,2 | 29,1 | 5,0 | 0,3 | 18,6 | 2,3 | 40,6 | 4,0 |
| 40 à 49 ans | 0,6 | 1,2 | 12,5 | 1,1 | 24,3 | 2,6 | 0,4 | 1,2 | 7,8 | 0,4 | 13,8 | 1,6 | 1,1 | 14,9 | 2,3 | 29,0 | 3,7 | 0,3 | 16,8 | 2,0 | 42,2 | 2,7 |
| 50 à 59 ans | 0,7 | 1,0 | 8,1 | 0,7 | 19,3 | 1,9 | 0,5 | 1,0 | 5,6 | 0,2 | 8,5 | 1,2 | 1,1 | 10,6 | 1,1 | 25,4 | 2,8 | 0,5 | 7,6 | 1,5 | 35,6 | 1,7 |
| 60 ans et plus | 2,0 | 15,4 | 3,5 | 1,5 | 16,6 | 2,3 | 1,7 | 15,4 | 2,6 | 0,7 | 7,1 | 1,8 | 2,2 | 4,9 | 0,7 | 25,7 | 2,9 | 3,2 | 2,3 | 2,3 | 22,7 | 2,8 |
| Catégorie hiérarchique | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A+ | 1,2 | 2,0 | 9,0 | n.s. | | 1,9 | 1,2 | 2,0 | 9,0 | n.s. | | 1,9 | | | | | | | | | | |
| A | 0,5 | 1,0 | 5,5 | 1,5 | | 1,2 | 0,4 | 1,0 | 5,1 | 0,8 | | 0,9 | 1,4 | 6,5 | 37,8 | | 3,0 | 0,6 | 6,1 | 1,9 | | 1,7 |
| B | 0,5 | 0,9 | 21,1 | 2,8 | | 4,2 | 0,4 | 0,9 | 25,3 | 2,7 | | 5,0 | 0,6 | 9,8 | n.s. | | 2,7 | 0,5 | 24,4 | n.s. | | 3,8 |
| C | 0,8 | 1,8 | 14,6 | 3,9 | 24,8 | 5,0 | 0,5 | 1,8 | 8,7 | 1,7 | 14,3 | 3,8 | 1,1 | 16,2 | 4,9 | 29,2 | 5,2 | 0,3 | 16,5 | 22,2 | 39,2 | 5,5 |
| Employeur de départ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ministères | 0,2 | 1,1 | 9,6 | 1,0 | 30,2 | 1,0 | 0,2 | 1,1 | 9,6 | 1,0 | 30,2 | 1,0 | | | | | | | | | | |
| Épa de la FPE | 3,0 | 15,3 | 13,2 | 7,8 | 13,7 | 10,0 | 3,0 | 15,3 | 13,2 | 7,8 | 13,7 | 10,0 | | | | | | | | | | |
| Secteur communal | 1,4 | | 12,8 | 12,2 | 30,0 | 5,3 | | | | | | | 1,4 | 12,8 | 12,2 | 30,0 | 5,3 | | | | | |
| Départements | 0,2 | | 19,5 | 1,2 | 20,8 | 3,1 | | | | | | | 0,2 | 19,5 | 1,2 | 20,8 | 3,1 | | | | | |
| Régions | 0,1 | | 20,3 | 19,4 | 17,4 | 3,5 | | | | | | | 0,1 | 20,3 | 19,4 | 17,4 | 3,5 | | | | | |
| Hôpitaux | 0,4 | | 19,0 | 2,0 | 40,1 | 4,1 | | | | | | | | | | | | 0,4 | 19,0 | 2,0 | 40,1 | 4,1 |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 1,0 | | 13,5 | 14,0 | 36,6 | 7,2 | | | | | | | | | | | | 1,0 | 13,5 | 14,0 | 36,6 | 7,2 |
| Autres établissements médico-sociaux | 0,9 | | 9,1 | 4,7 | 37,0 | 5,0 | | | | | | | | | | | | 0,9 | 9,1 | 4,7 | 37,0 | 5,0 |
| Total | 0,7 | 1,2 | 14,0 | 2,2 | 24,8 | 3,8 | 0,5 | 1,2 | 12,1 | 1,1 | 14,3 | 2,7 | 1,1 | 13,9 | 5,9 | 29,2 | 4,8 | 0,4 | 17,7 | 2,1 | 39,2 | 4,3 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : 12,5 % des hommes présents dans la FPE au cours de 2010 en tant que non-titulaires et toujours présents dans la fonction publique au cours de 2011 ont changé de statut ou de situation d'emploi.

n.s. : non significatif pour les totaux inférieurs à 50 ou pour un nombre d'agents ayant changé de statut inférieur à 5.

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

La catégorie hiérarchique, l'âge et le type d'employeur de départ impactent fortement les probabilités de changement de statut ou de situation d'emploi

Une modélisation du type toutes choses égales par ailleurs permet d'analyser l'impact propre des différentes caractéristiques des agents sur le fait de connaître un changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 et de s'affranchir ainsi des effets de structure (voir figure D 1-13).

La modélisation confirme certains constats descriptifs. Par rapport aux titulaires, les bénéficiaires de contrats aidés (voir figure D 1-13, modèle 1) ont, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité la plus élevée de changer de statut ou de situation d'emploi. Quelle que soit la situation de départ l'effet du genre sur la probabilité de connaître un changement de ce type est également confirmé: le fait d'être une femme impacte positivement mais faiblement la probabilité de changer de situation d'emploi entre 2010 et 2011, toutes choses égales par ailleurs. L'âge influence négativement la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi et son impact est plus prononcé chez les non-titulaires.

Un agent de catégorie B a, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus élevée de connaître un changement de statut ou de situation d'emploi que les agents des autres catégories (voir figure D 1-13, modèle 1). Ce constat général s'observe chez les agents non-titulaires et les agents des autres catégories et statuts (voir figure D 1-13, modèles 3 et 5). Appliquée à la seule population des titulaires (voir figure D 1-13, modèle 2), cette approche donne des résultats légèrement différents: la probabilité de changer de statut d'un titulaire de catégorie B est plus élevée que celle d'un titulaire de catégorie A+, mais plus faible que celle d'un titulaire de catégorie A, toutes choses égales par ailleurs.

Pour les titulaires, être agent d'un Épa de la FPE ou du secteur communal augmente fortement la probabilité de changer de statut. Pour les non-titulaires, c'est l'occupation d'un emploi dans une région ou un département qui augmente le plus la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi, toutes choses égales par ailleurs et pour les bénéficiaires de contrats aidés, le fait de travailler dans les hôpitaux ou dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Figure D 1-13 : Impacts des caractéristiques des agents de la fonction publique sur la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011

| | Ensemble (modèle 1) | Titulaires (modèle 2) | Non-titulaires (modèle 3) | Bénéficiaires de contrats aidés (modèle 4) | Autres catégories et statuts (modèle 5) | Militaires et militaires volontaires (modèle 6) |
|---|---------------------|-----------------------|---------------------------|--|---|---|
| Constante | -5,00*** | -6,72*** | -1,51*** | -0,89*** | -3,55*** | -4,82*** |
| Sexe | | | | | | |
| Femmes | 0,06*** | 0,07*** | 0,09*** | 0,09*** | 0,08*** | 0,35*** |
| Hommes | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. |
| Age | | | | | | |
| 16 à 24 ans | 0,20*** | 0,79*** | n.s. | -0,03* | 1,22*** | -0,12** |
| 25 à 29 ans | 0,29*** | 0,43*** | 0,21*** | 0,14*** | 0,70*** | -0,17*** |
| 30 à 39 ans | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. |
| 40 à 49 ans | -0,17*** | n.s. | -0,20*** | -0,05*** | -0,73*** | 0,16*** |
| 50 à 59 ans | -0,42*** | 0,21*** | -0,66*** | -0,35*** | -1,21*** | -0,34*** |
| 60 ans et plus | -0,35*** | 1,05*** | -1,47*** | -0,45*** | -0,55*** | n.s. |
| Catégorie hiérarchique | | | | | | |
| A+ | -0,10*** | -0,38*** | -0,74*** | | n.s. | 0,89*** |
| A | -0,97*** | 0,45*** | -1,46*** | | -0,83*** | 0,18*** |
| B | Réf. | Réf. | Réf. | | Réf. | Réf. |
| C | -0,34*** | n.s. | -0,43*** | | -1,01*** | 0,74*** |
| Indéterminé | -0,55*** | 1,52*** | -0,77*** | | -1,35*** | n.s. |
| Employeur de départ | | | | | | |
| Ministères | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. |
| Épa de la FPE | 0,52*** | 2,90*** | 0,18*** | -0,95*** | 1,73*** | 2,36 |
| Secteur communal | 0,74*** | 2,17*** | 0,10*** | 0,06 ^{n.s.} | 2,32*** | |
| Départements | 0,61*** | 0,09* | 0,63*** | -0,44*** | 0,70*** | |
| Régions | 0,89*** | -0,31*** | 0,81*** | -0,64*** | 2,08*** | |
| Hôpitaux | 0,70*** | 0,84*** | 0,40*** | 0,48*** | 0,50*** | |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 0,73*** | 1,90*** | 0,08*** | 0,34*** | 3,11*** | |
| Autres établissements médico-sociaux | 0,23*** | 1,74*** | -0,40*** | 0,38*** | 2,02*** | |
| Statut ou situation d'emploi de départ | | | | | | |
| Titulaires | Réf. | | | | | |
| Militaires et militaires volontaires | 0,69*** | | | | | |
| Non-titulaires | 2,90*** | | | | | |
| Autres catégories et statuts | 1,62*** | | | | | |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 3,58*** | | | | | |
| Nombre d'observations | 5 502 046 | 3 751 814 | 944 921 | 147 924 | 356 635 | 300 752 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

n.s. : le coefficient estimé est non significatif.

*** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 %.

(1) Coefficients des variables explicatives dans la régression logistique. Un coefficient de signe positif (respectivement négatif), indique que l'on est en présence d'un facteur qui accroît (respectivement réduit) par rapport à la modalité de référence, la probabilité, pour un agent de connaître un changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011, toutes choses égales par ailleurs.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être une femme accroît la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011.

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Encadré 2 : les changements liés aux statuts et aux situations d'emploi – Définitions et méthodes

Changement de statut ou de situation d'emploi : le taux de changement de statut (ou de situation d'emploi) est calculé comme le rapport entre les agents présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 et ayant changé de statut ou de situation d'emploi entre ces deux années sur le total des agents présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011. Le calcul du taux de changement de statut ou de situation d'emploi est basé sur la nomenclature de référence harmonisée suivante : titulaires, militaires et militaires volontaires, non-titulaires, autres catégories et statuts, bénéficiaires de contrats aidés.

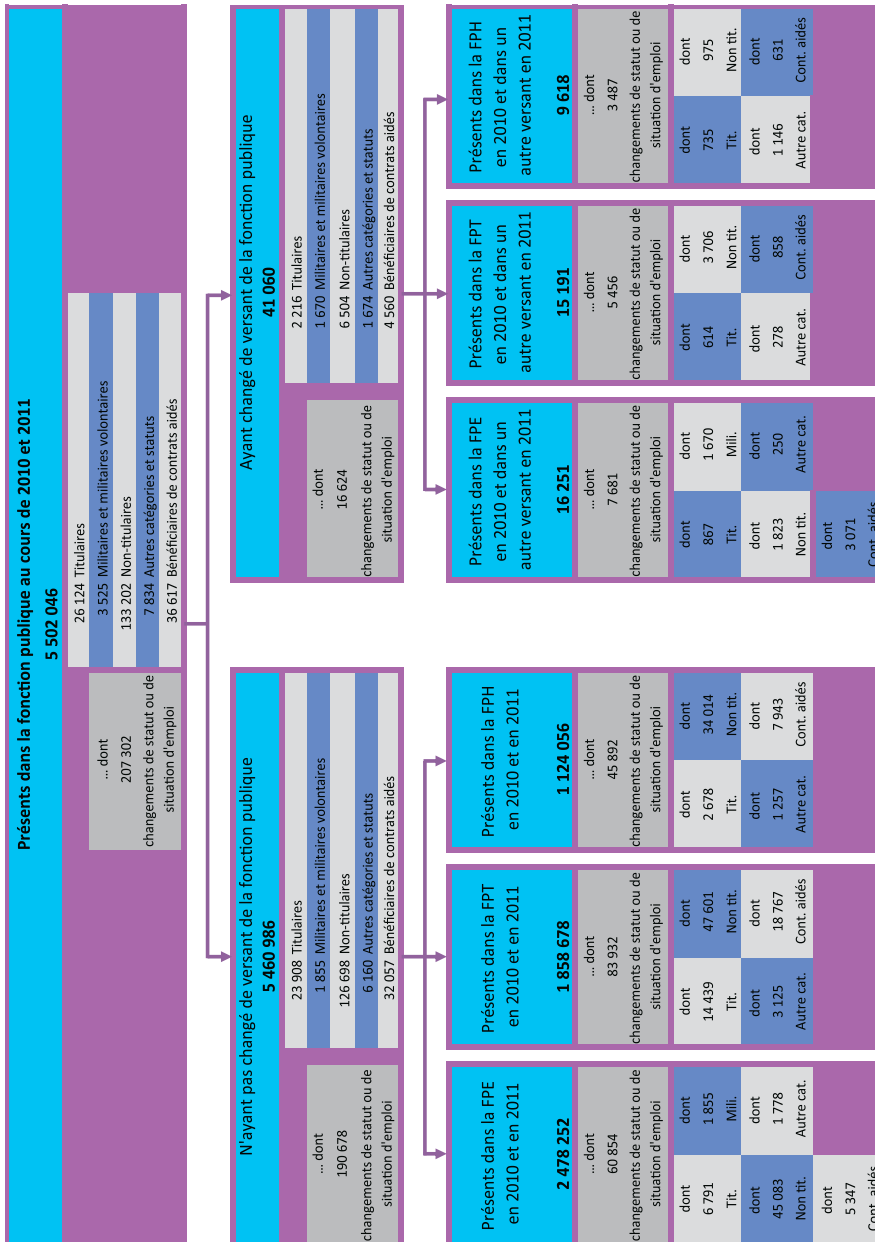
Source et champs :

Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Cette source offre également la possibilité d'estimer le nombre d'agents qui changent de statut ou de situation d'emploi au sein du même versant de la fonction publique ou lors d'un départ vers un autre versant.

L'analyse des changements de statut ou de situation d'emploi à partir de SIASP-Insee est basée sur les agents de la fonction publique présents dans **un emploi principal annuel au cours des années 2010 et 2011 avec un identifiant valide**. Ils ne sont pas forcément présents toute l'année, ni à fortiori au 31 décembre. Le champ utilisé dans cette partie pour l'évaluation des changements de statut est donc différent du champ de la première partie de l'étude (présents au 31 décembre 2011) ainsi que du champ de la troisième partie (présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années).

Sachant qu'un salarié pourrait occuper un ou plusieurs postes de travail, le poste principal annuel du salarié est le poste qui a le plus fort salaire net parmi les postes non annexes triés par salaire net décroissant.

Schéma illustratif des changements de statut ou de situation d'emploi en fonction des versants de départ et de destination



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Cette ventilation par statut ou situation d'emploi permet un suivi des salaires sur des populations plus homogènes d'agents

Jusqu'à présent, la ventilation par statut des agents de la fonction publique (du moins dans la fonction publique de l'État et la territoriale) pour le suivi des salaires se limitait⁴ à considérer deux populations : les titulaires d'une part et, d'autre part, l'ensemble des autres agents, regroupés alors sous la dénomination de « non-titulaires », prêtant à confusion.

Bien que regroupant des salariés ayant pour caractéristique commune de ne pas être titulaires de la fonction publique, ce regroupement avait toutefois vocation à être désagrégé afin de distinguer des populations de salariés plus homogènes en matière de statuts et de caractéristiques salariales. Ainsi, les avancées accomplies en matière d'identification des salariés par statut permettent d'ores et déjà d'aborder sous un angle plus pertinent l'étude des salaires des agents qui ne sont pas titulaires, avec pour perspective d'assurer ensuite un suivi des rémunérations de ces différentes populations de manière plus détaillée dès lors que les travaux d'expertise en cours liés à la source SIASP-Insee auront totalement abouti.

Sur le champ retenu pour l'analyse des salaires⁵, il est désormais possible de distinguer de façon spécifique et harmonisée les non-titulaires dans chacun des versants de la fonction publique. Le salaire mensuel net moyen de ces agents est ainsi inférieur à celui des titulaires dans chacun des versants (voir figure D 1-14), en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent plus souvent de la catégorie C (voir supra) et qu'ils sont en moyenne plus jeunes.

Les agents regroupés dans les « autres catégories et statuts » relèvent de contrats particuliers qui correspondent à des situations spécifiques à chaque versant. Dans la fonction publique de l'État, il s'agit majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et des ouvriers d'État dans une moindre mesure. Dans les collectivités locales, cette catégorie regroupe actuellement les apprentis et les PACTE puisque les assistants maternels et familiaux sont à ce stade exclus du champ retenu pour le suivi des salaires. Enfin, sur le champ partiel du secteur hospitalier public (SHP), cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins, lesquels faisaient d'ores et déjà l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de l'analyse des salaires. Hormis les médecins qui perçoivent un salaire net mensuel moyen supérieur à celui des titulaires, les agents relevant des « autres catégories et statuts » perçoivent dans les autres versants de la fonction publique un salaire mensuel net moyen voisin de celui des titulaires.

Enfin, il est désormais possible de distinguer clairement les bénéficiaires de contrats aidés dans la FPE et la FPT, cette distinction étant d'ores et déjà effectuée dans les établissements publics hospitaliers. Il s'avère que ces salariés perçoivent des salaires moyens plus faibles que les autres agents, avec des niveaux équivalents dans la FPE et la FPT.

4 Il faut rappeler également que l'analyse actuelle des salaires ne couvre pas encore la population des militaires dans la FPE, ni celle des assistants maternels et familiaux dans la FPT, ni celle des agents des établissements sociaux et médico-sociaux dans la FPH.

5 Pour la FPE : agents civils des ministères et des établissements publics, hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; pour la FPT : salariés des collectivités locales, hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; pour le SHP : Salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), hors stagiaires, élèves et bénéficiaires de contrats aidés.

Figure D 1-14 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut ou situation d'emploi dans les trois fonctions publiques en 2011

| | FPE (Ministères et établissements publics) | | FPT | | Secteur hospitalier public (SHP) | |
|---|---|----------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------|
| | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaires mensuel net moyen | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaires mensuel net moyen | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaires mensuel net moyen |
| Titulaires | 74,4 | 2 586 | 79,9 | 1 886 | 77,0 | 2 050 |
| Agents non-titulaires | 14,6 | 1 989 | 17,3 | 1 622 | 15,0 | 1 536 |
| Autres catégories et statuts | 8,5 | 2 238 | 0,4 | 1 818 | 8,0 | 5 011 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés | 97,5 | 2 466 | 97,7 | 1 839 | 100,0 | 2 208 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 2,5 | 1 150 | 2,3 | 1 159 | | |
| Ensemble y compris bénéficiaires de contrats aidés | 100,0 | 2 434 | 100,0 | 1 823 | | |

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Cette avancée en matière de distinction des statuts ou des situations d'emploi des salariés de la fonction publique conduit à une meilleure compréhension des écarts de salaires en termes de niveaux mais également en termes de dynamique d'évolution, en particulier dans la fonction publique de l'État dont il sera question à ce stade, avant extension de ce type de travaux aux deux autres versants.

Les dynamiques salariales sont clairement différentes selon les statuts ou situations d'emploi dans la FPE

L'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) est un indicateur qui ne reflète pas seulement les évolutions de rémunération : il est également affecté par les changements intervenant sur la période dans la structure des qualifications, et par l'effet des entrées-sorties (recrutements et départs). L'analyse des évolutions de salaires selon ces statuts ou situations d'emploi gagne ainsi en pertinence.

Dans la FPE, les agents titulaires ainsi que ceux relevant des « autres catégories et statuts » ont des profils d'évolution salariale assez proches (voir figure D 1-15), l'évolution du salaire net moyen de ces derniers étant toutefois un peu plus faible entre 2010 et 2011, en lien avec une baisse plus marquée de leurs effectifs. Mais les changements liés à la structure de qualification (corps, grades et échelons) contribuent de façon comparable - et relativement modérée - à l'évolution du salaire net moyen pour ces deux catégories d'agents (0,6 point sur 1,9 % d'évolution du SMPT en euros courants pour les titulaires ; 0,4 point sur 1,2 % pour les agents relevant des autres catégories et statuts).

En outre, ces deux populations sont présentes en emploi dans des conditions stables au cours du temps : que ce soit parmi les titulaires ou parmi les agents relevant des autres catégories et statuts, on observe près de sept agents sur dix présents les deux années complètes consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail. Les évolutions de salaires de ces salariés « présents-présents » sur la période 2010-2011 sont en outre identiques (+ 3,0 % en euros courants).

1 La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

En ce qui concerne les agents non titulaires de la FPE, leur salaire net moyen évolue de façon très dynamique en 2011 (+ 6,9 % en euros courants) : le renouvellement est important chez cette population d'une année sur l'autre et la structure de qualification y est déformée en faveur des plus qualifiés. En effet, à structure de qualification constante, l'évolution du salaire net moyen de cette catégorie évolue au même rythme que chez les titulaires. Seul un agent non titulaire sur trois a travaillé 24 mois consécutifs en 2010 et en 2011 chez le même employeur avec la même quotité : ces non-titulaires ont alors bénéficié d'évolutions salariales moyennes relativement dynamiques (+ 3,9 % en euros courants).

Quant aux bénéficiaires de contrats aidés, dont les effectifs ont sensiblement augmenté entre 2010 et 2011 dans la FPE (+ 34,9 %), leur salaire net moyen diminue de 4,1 % en euros courants sur la période. Le renouvellement est extrêmement important au sein de cette catégorie de salariés, puisque seul un bénéficiaire de contrat aidé sur vingt est présent les deux années complètes consécutives, chez le même employeur, avec la même quotité de travail. Dans ce cas qui s'avère peu fréquent, l'évolution de la rémunération est positive mais plutôt faible (+1,3 % en euros courants).

Figure D 1.1-15 : Salaires nets mensuels moyens [*] par statut ou situation d'emploi dans la FPE en 2011

| | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*) | | | Salaires nets de prélèvements (en euros courants) | | Évolution 2010/2011 (en %) (en euros courants) | | | RMPP nette 2010/2011 ⁽¹⁾ | |
|--|--|--------------------|----------------------------|---|---------------|--|-----------------------|--------------------|---|---|
| | (en %) | 2011 (en milliers) | Évolution 2010/2011 (en %) | 2010 | 2011 | Salaires moyens | À structure constante | Effet de structure | Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %) | Évolution de la rémunération en euros courants (en %) |
| Ensemble | 100,0 | 2 043,1 | -0,3 | 28 623 | 29 207 | 2,0 | 1,2 | 0,8 | 62,9 | 3,0 |
| Titulaires | 74,4 | 1 520,8 | -0,7 | 30 466 | 31 036 | 1,9 | 1,3 | 0,6 | 69,7 | 3,0 |
| Non-titulaires | 14,6 | 299,0 | -1,8 | 22 321 | 23 864 | 6,9 | 1,3 | 5,6 | 32,4 | 3,9 |
| Autres catégories et statuts | 8,5 | 172,8 | -2,1 | 26 534 | 26 862 | 1,2 | 0,8 | 0,4 | 68,7 | 3,0 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés | 97,5 | 1 992,6 | -1,0 | 28 888 | 29 598 | 2,5 | 1,2 | 1,2 | 63,9 | 3,0 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 2,5 | 50,5 | 34,9 | 14 389 | 13 794 | -4,1 | 3,7 | -7,8 | 5,2 | 1,3 |

Source : SIASP, Insee ; Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière, tous statuts et situations d'emploi (hors militaires), y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

L'analyse des caractéristiques statutaires des agents s'appuie donc désormais sur une nomenclature de référence, harmonisée sur les trois versants de la fonction publique. Cette dernière permet d'ores et déjà d'enrichir et d'affiner les analyses statistiques, en termes de caractéristiques démographiques, d'affectation et de localisation, de mobilité et notamment de devenir professionnel et enfin de suivi des salaires. Ces travaux ont vocation à être poursuivis au-delà de cette première étape pour mieux rendre compte de la diversité des statuts et des situations d'emploi des salariés de la fonction publique et comparer leurs situations y compris dans le temps.

En particulier, dans le cadre des engagements pris dans le volet statistique du protocole d'accord de mars 2011 portant sur la « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique », de nouvelles pistes d'amélioration sont attendues : une appréhension spécifique des populations de non-titulaires, aussi bien en effectifs physiques qu'en volume de travail annualisé ; une comparaison systématique des conditions d'emploi, de rémunération et de travail entre titulaires et non-titulaires ; une meilleure connaissance des caractéristiques spécifiques aux non-titulaires (type de contrat, durée, récurrence, motifs de recrutement et de départ...).

Bibliographie

- DOROTHEE, O, LE FALHER, P et TREPPOZ, M (2013) « Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011 » Vue 1.2 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2013*, DGAFP, La Documentation française.
- ERNST, E et DOROTHEE, O (2013) « L'emploi dans la fonction publique en 2011 : baisse dans la fonction publique de l'État, hausse globale dans le versant hospitalier ». Insee Première n°1460, juillet.
- POULIQUEN, E, BESSON, L et LOQUET, J (2013) « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011 », Vue 3.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2013*, DGAFP, La Documentation française.
- LAPINTE, A (2011), « La situation en 2007 des non-titulaires présents dans la fonction publique de l'État en 2003 » Dossier 1.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- Dossier « Les 30 ans du statut général de la fonction publique » (2013), Les Cahiers de la fonction publique n° 329, janvier-février 2013.

**L'exposition aux risques professionnels
dans la fonction publique : une première analyse
par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010**

2

L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010

Emma Davie
DGAFP¹

Chiffres clés

32 % des agents de la FP (champ SUMER) sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme, 31 % à une contrainte physique intense, 35 % à un produit chimique, 42 % à des agents biologiques. 42 % des agents de la FP travaillent le dimanche et les jours fériés, même occasionnellement, 18 % la nuit. 85 % des agents sont en contact direct avec le public et 12 % déclarent vivre en permanence ou régulièrement des tensions dans leurs rapports avec le public. 81 % des agents déclarent un état de santé bon ou très bon même si 21 % déclarent que le travail a une influence plutôt négative sur la santé.

Les risques professionnels sont souvent attachés à des métiers spécifiques. Dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010 menée pour la première fois dans les trois versants de la fonction publique, de grandes familles de métiers ont été identifiées et analysées sous l'angle des conditions de travail et des risques associés.

Les agents des familles de métiers « Espaces verts et paysages », « Entretien et maintenance », « Services à la personne, restauration » et « Soins » font fréquemment face à des contraintes physiques intenses, tandis que ceux des familles « Finances publiques » et « Administration » sont fréquemment confrontés au travail prolongé sur écran. Dans les familles « Soins » et « Services à la personne, restauration », les agents sont particulièrement exposés aux produits chimiques et agents biologiques. Les familles « Soins » et « Sécurité, défense » sont les plus concernées par les contraintes horaires. Elles sont également confrontées à des contraintes de rythme, de même que la famille « Technique, informatique, transport ».

Les tensions et agressions dans les rapports avec le public sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé et touchent en particulier les familles de métiers « Sécurité, défense », « Soins » et « Action sociale ». Les familles « Soins » et « Action sociale » sont également particulièrement exposées aux comportements hostiles dans le cadre du travail, tout comme la famille « Sport et loisirs, animation, culture ».

La tension au travail apparaît plus fréquente dans les familles « Finances publiques » et « Sport et loisirs, animation, culture ».

Au total, 8 agents de la fonction publique couverts par l'enquête SUMER 2009-2010 sur 10 déclarent un état de santé bon ou très bon même si près d'un quart d'entre eux déclare que leur travail a une influence plutôt négative sur leur santé.

L'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) (voir Encadré 1) a été réalisée pour la première fois en 2009-2010 dans les trois versants de la fonction publique - État (FPE), territoriale (FPT), hospitalière (FPH) - dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. L'enquête couvre en effet pour la première fois la FPT et environ 40 % des agents de la FPE (le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les enseignants de l'Éducation nationale n'étant pas inclus). Elle permet d'obtenir des résultats homogènes dans le domaine de la santé au travail entre les différents versants de la fonction publique et le secteur privé et d'étudier de façon approfondie l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail des agents, notamment par famille de métiers.

¹ Département des études et des statistiques.

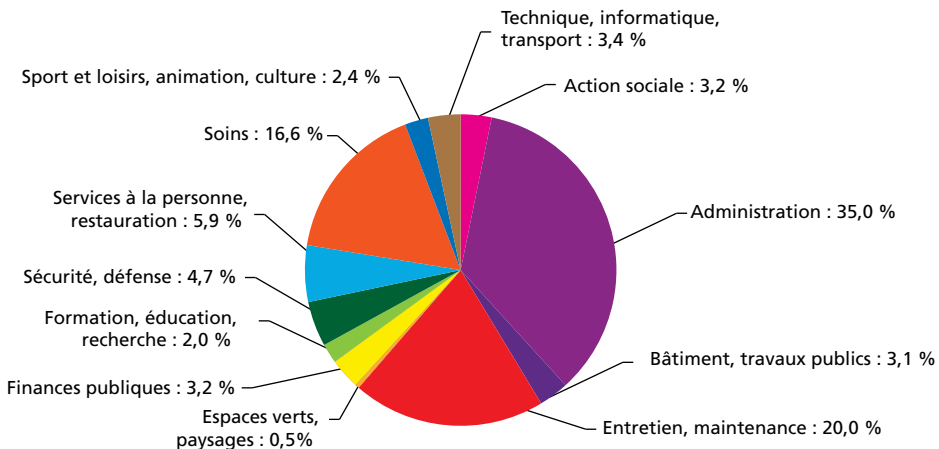
L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique

Comme les premiers résultats de l'enquête SUMER 2009-2010 l'ont d'ores et déjà montré, les expositions aux risques professionnels varient sensiblement d'un versant de la fonction publique à l'autre, selon le risque considéré ; mais au-delà des versants de la fonction publique, les risques professionnels sont souvent spécifiques de métiers.

Dans le cadre de cette étude, des grandes familles de métiers de la fonction publique, de tailles différentes, ont été constituées en s'appuyant sur les nomenclatures d'emplois et de métiers existantes (voir Encadré 2) et douze d'entre elles ont pu être distinguées pour cette exploitation de l'enquête SUMER 2009-2010 : Action sociale ; Administration ; Bâtiment et travaux publics ; Entretien et maintenance ; Espaces verts et paysages ; Finances publiques ; Formation, éducation et recherche ; Sécurité et défense ; Services à la personne et restauration ; Soins ; Sport et loisirs, animation et culture ; Technique, informatique et transport (voir figure D 2-1). Compte tenu du champ de l'enquête, deux points essentiels sont à retenir : la famille Formation, éducation et recherche n'est que très imparfaitement appréhendée en raison de la non couverture des enseignants du ministère de l'Éducation nationale ; aucun des agents enquêtés ne relève de la famille « Justice ».

Figure D 2-1: Répartition des agents de la fonction publique par familles de métiers identifiées dans l'enquête SUMER 2009-2010

[en %]



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

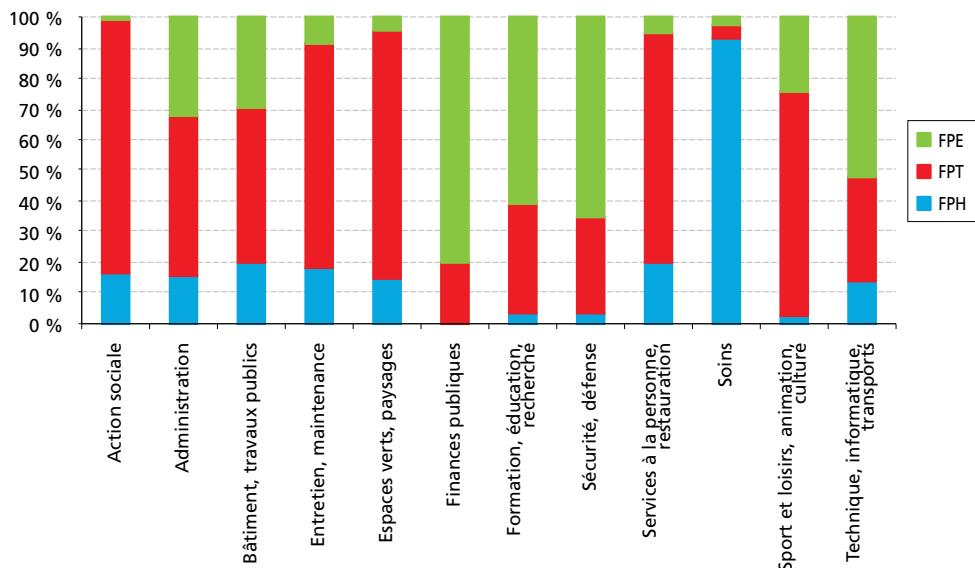
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Certains métiers sont transversaux et présents significativement dans les trois versants de la fonction publique comme les métiers du « Bâtiment, travaux publics » ou de l' « Administration ». En revanche, pour la plupart, les familles de métiers sont plutôt spécifiques d'un versant (voire de deux). Ainsi, les familles de métiers « Espaces verts et paysages » et « Action sociale » concernent plutôt la FPT, les familles « Sécurité, Défense » ou « Finances publiques » plutôt la FPE, et la famille « Soins » surtout la FPH (voir figure D 2-2). Dans le cadre de cette étude, les analyses seront le plus souvent effectuées par famille de métiers, sans ventiler selon le versant de la fonction publique. L'objectif est ici d'étudier de façon approfondie les risques professionnels selon les métiers, quel que soit le versant.

Figure D 2-2: Répartition des agents des familles de métiers identifiées dans SUMER 2009-2010 selon le versant de la fonction publique

(en %)



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Les grandes caractéristiques socio-démographiques des agents par famille de métiers

La répartition par sexe est très variable selon les métiers (voir figure D 2-3). Si les métiers du bâtiment et des travaux publics ou de la sécurité et de la défense regroupent une majorité d'hommes, les familles « Soins » et « Services aux particuliers » sont très féminisées. Les métiers de la famille « Formation, éducation » et recherche ainsi que ceux de la famille « Entretien et maintenance » concernent une part équivalente d'hommes et de femmes sur le champ SUMER 2009-2010. L'âge moyen varie de 39 ans dans les familles de métiers « Soins » et « Sécurité, Défense » à 46 ans dans la famille « Finances publiques ». La répartition par catégorie hiérarchique est également différente selon les métiers. Les familles « Entretien, Maintenance », « Espaces verts, paysages » et « Services à la personne » réunissent surtout des agents de catégorie C. En revanche, les agents exerçant un métier relevant de « Formation, Éducation, Recherche » relèvent davantage de la catégorie A.

Figure D 2-3 : Sexe, âge et catégorie hiérarchique selon le métier des agents de la fonction publique identifié dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010

| | Homme (%) | Femme (%) | Total (%) | Âge moyen (années) | Catégorie A (%) | Catégorie B (%) | Catégorie C (%) | Total (%) |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|
| Action sociale | 43,0 | 57,0 | 100,0 | 40,7 | 16,4 | 70,5 | 13,1 | 100,0 |
| Administration | 37,9 | 62,1 | 100,0 | 43,8 | 20,3 | 28,8 | 50,9 | 100,0 |
| Bâtiment, travaux publics | 89,2 | 10,8 | 100,0 | 43,0 | 0,4 | 29,7 | 69,9 | 100,0 |
| Entretien, maintenance | 47,6 | 52,4 | 100,0 | 43,2 | 1,7 | 1,8 | 96,5 | 100,0 |
| Espaces verts, paysages | 90,1 | 9,9 | 100,0 | 42,3 | 0,6 | 8,0 | 91,5 | 100,0 |
| Finances publiques | 39,3 | 60,7 | 100,0 | 45,8 | 26,6 | 34,2 | 39,3 | 100,0 |
| Formation, éducation, recherche | 49,8 | 50,2 | 100,0 | 44,9 | 47,0 | 21,5 | 31,5 | 100,0 |
| Sécurité, défense | 89,3 | 10,7 | 100,0 | 39,4 | 13,2 | 35,2 | 51,6 | 100,0 |
| Services à la personne, restauration | 19,4 | 80,6 | 100,0 | 42,5 | 4,4 | 4,5 | 91,1 | 100,0 |
| Soins | 17,9 | 82,1 | 100,0 | 39,3 | 19,1 | 46,3 | 34,6 | 100,0 |
| Sports et loisirs, animation, culture | 68,7 | 31,3 | 100,0 | 40,0 | 22,7 | 22,9 | 54,4 | 100,0 |
| Technique, informatique, transports | 79,5 | 20,5 | 100,0 | 43,1 | 34,1 | 18,5 | 47,5 | 100,0 |

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Encadré 1 : L'enquête SUMER 2009-2010

L'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) est pilotée par la Dares, en lien avec l'inspection médicale du travail. L'enquête 2009-2010 s'inscrit dans la lignée des précédentes enquêtes SUMER et a été réalisée par l'intermédiaire des médecins du travail et des médecins de prévention lors des visites périodiques des salariés, ou lors de visites d'embauche en fin de période d'essai. Les médecins-enquêteurs ont donc un avis d'expert sur les expositions aux risques professionnels subies par les salariés.

Réalisée dès 2003 dans les établissements hospitaliers publics, l'enquête a été étendue aux deux autres versants de la fonction publique, avec le concours de la DGAFP et de la DGCL (et des centres de gestion de la fonction publique territoriale) dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. En particulier, l'extension partielle à la fonction publique de l'État (le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les enseignants de l'Éducation nationale ne sont pas inclus²) constitue une des grandes innovations de l'exercice SUMER 2009-2010.

Un questionnaire principal qui décrit en détail les expositions des salariés aux contraintes organisationnelles, physiques, biologiques et chimiques est associé à un auto-questionnaire qui donne des informations sur l'opinion des salariés sur leurs conditions de travail et permet notamment d'étudier les contraintes psychosociales auxquelles sont soumis les salariés.

2 L'exclusion des enseignants du ministère de l'Éducation nationale s'explique par le fait que le nombre de médecins de prévention rapporté au nombre d'agents du ministère y est nettement inférieur à celui observé dans les autres ministères.

L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique

Encadré 2 : Les familles de métiers

À partir du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) et des nomenclatures des emplois territoriaux (NET) et des emplois hospitaliers (NEH), associés aux familles professionnelles de la Dares et aux codes PCS de l'Insee, treize grandes familles de métiers de la fonction publique ont pu être mises en évidence pour les besoins de cette étude : Action sociale ; Administration ; Bâtiment et travaux publics ; Entretien et maintenance ; Espaces verts et paysages ; Finances publiques ; Formation, éducation et recherche ; Justice ; Sécurité et défense ; Services à la personne et restauration ; Soins ; Sport et loisirs, animation et culture ; Technique, informatique et transport.

Dans l'enquête SUMER 2009-2010, la fonction publique de l'État est couverte seulement partiellement, les agents du ministère de la Justice, ceux des ministères sociaux ainsi que les enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'étant pas inclus. La famille de métiers « Justice » ne peut donc pas être étudiée ici, et la famille « Formation, éducation, recherche » n'est que très imparfaitement appréhendée par l'enquête. Concernant les métiers de direction et d'encadrement supérieur de la fonction publique, il n'est pas possible à ce stade de les isoler très précisément dans l'enquête SUMER 2009-2010. Ils sont donc inclus ici dans chacune des familles de métiers. Il conviendra de constituer une famille de métiers spécifique dans le cadre d'analyses approfondies à partir d'autres sources.

La composition des familles de métiers

Les métiers de l'« Action sociale » regroupent par exemple les assistants de service social ou les éducateurs. La famille « Administration » recense l'ensemble des personnels administratifs de catégorie A, B et C des trois versants de la fonction publique, excepté les agents des Impôts, du Trésor et des Douanes qui constituent la famille « Finances publiques ». La famille « Bâtiment, travaux publics » rassemble les ingénieurs, les techniciens et les ouvriers du bâtiment et des travaux publics. La famille « Entretien, Maintenance » réunit l'ensemble des agents d'entretien des bâtiments et de la maintenance des équipements des trois versants de la fonction publique. Dans la famille « Espaces verts et paysages », sont regroupés en majorité des jardiniers, qui coexistent avec les métiers d'entretien et d'exploitation des forêts. La famille « Formation, Éducation et Recherche » est en premier lieu constituée des chercheurs de la recherche publique (les enseignants du ministère de l'Éducation nationale étant exclus du champ de l'enquête). D'autre part, les agents de Police, de Gendarmerie et des Armées ainsi que les agents civils de sécurité et de surveillance et les pompiers forment la famille de métiers « Sécurité, défense » (les agents de surveillance pénitentiaire sont exclus du champ actuel de l'enquête). Dans la famille « Services à la personne, restauration » figurent en premier lieu les métiers de garde d'enfants, ainsi que des métiers de la restauration. La famille « Soins » réunit l'ensemble du personnel soignant de la fonction publique, qui travaille en très grande majorité au sein de la fonction publique hospitalière. Dans la famille « Sport et loisirs, animation et culture », sont présents les animateurs socioculturels, les agents de la culture et du patrimoine etc. Enfin, la famille « Technique, informatique, transport » regroupe les ingénieurs, techniciens et ouvriers du domaine technique et informatique, ainsi que le personnel des transports.

Des contraintes physiques intenses pour les agents des familles « Espaces verts et paysages », « Entretien - Maintenance », « Services à la personne - Restauration » et « Soins »

Près d'un tiers des agents de la fonction publique déclare être soumis à un travail physiquement exigeant dans le cadre de son activité professionnelle (voir figure D 2-4). Les contraintes posturales, notamment la position debout et le piétinement prolongé, sont les contraintes physiques les plus fréquentes. L'exposition à une contrainte physique intense varie fortement selon les métiers.

Dans deux familles de métiers, à savoir « Espaces verts et paysages » et « Services à la personne - restauration », plus des deux tiers des agents déclarent une contrainte physique intense. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs »³ effectuée sur les données de l'enquête (voir figure D 2-11) montre que la probabilité d'être exposé à au moins une contrainte physique intense est fortement supérieure pour ces métiers.

3 A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Les familles de métiers « Entretien, maintenance », « Soins » et « Bâtiment, travaux publics » sont également fortement concernées. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont plus touchées que les hommes, les catégories C davantage que les catégories A ou B et la FPH, ainsi que dans une moindre mesure la FPT, davantage que la FPE.

Figure D 2-4 : Part des agents exposés à des contraintes physiques

[en %]

| | Au moins une contrainte physique intense ⁴ | Manutention manuelle de charges 10 h ou plus par semaine | Position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine | Autres contraintes posturales ⁵ 2 h ou plus par semaine | Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée 20 h ou plus par semaine |
|--------------------------------------|---|--|---|--|---|
| Action sociale | 17,3 | 2,7 | 7,7 | 12,5 | 0,3 |
| Administration | 12,5 | 0,9 | 2,8 | 4,4 | 4,9 |
| Bâtiment, travaux publics | 40,7 | 8,3 | 17,4 | 29,9 | 7,7 |
| Entretien, maintenance | 51,8 | 11,5 | 34,0 | 32,4 | 6,1 |
| Espaces verts, paysages | 71,3 | 11,7 | 48,1 | 54,9 | 14,0 |
| Finances publiques | 15,5 | - | 1,9 | 2,3 | 9,5 |
| Formation, éducation, recherche | 22,0 | 1,0 | 8,9 | 11,7 | 1,2 |
| Sécurité, défense | 19,8 | 1,2 | 10,2 | 7,8 | 2,9 |
| Services à la personne, restauration | 66,4 | 22,0 | 39,4 | 45,6 | 3,0 |
| Soins | 45,1 | 20,5 | 37,8 | 18,0 | 2,2 |
| Sport et loisirs, animation, culture | 16,6 | 2,3 | 1,9 | 10,3 | 3,1 |
| Technique, informatique, transport | 17,7 | 6,2 | 6,1 | 6,6 | 9,2 |
| Total | 31,1 | 8,0 | 18,4 | 16,4 | 4,6 |

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

L'exposition aux produits chimiques et agents biologiques touche en premier lieu les familles de métiers « Soins » et « Services à la personne – Restauration »

L'exposition à des produits chimiques dans le cadre du travail varie sensiblement selon les métiers. Parmi les familles de métiers les plus exposées, figurent « Entretien et maintenance (69 % des agents sont exposés à au moins un produit chimique), » Soins « (66 %) et « Services à la personne – restauration » (63 %) (voir figure D 2-5). L'exposition à des produits chimiques cancérigènes est en revanche maximale dans la famille « Bâtiment et travaux publics » avec près d'un quart d'agents exposés. La famille de métiers « Technique-informatique-transport » suit avec 19 % d'agents exposés à un produit chimique cancérigène, ainsi que les familles « Entretien, maintenance » et « Espaces verts et paysages » avec, chacune, 14 % de salariés exposés.

90 % des agents de la famille « Soins » et 77 % de ceux de la famille « Services à la personne-Restauration » sont exposés à des agents biologiques dans le cadre de leur activité professionnelle (voir figure D 2-6). Dans la quasi-totalité des cas, il s'agit d'un travail au contact d'un réservoir humain. Les agents de la famille « Espaces verts et paysages » sont en revanche concernés par le travail au contact d'un réservoir animal.

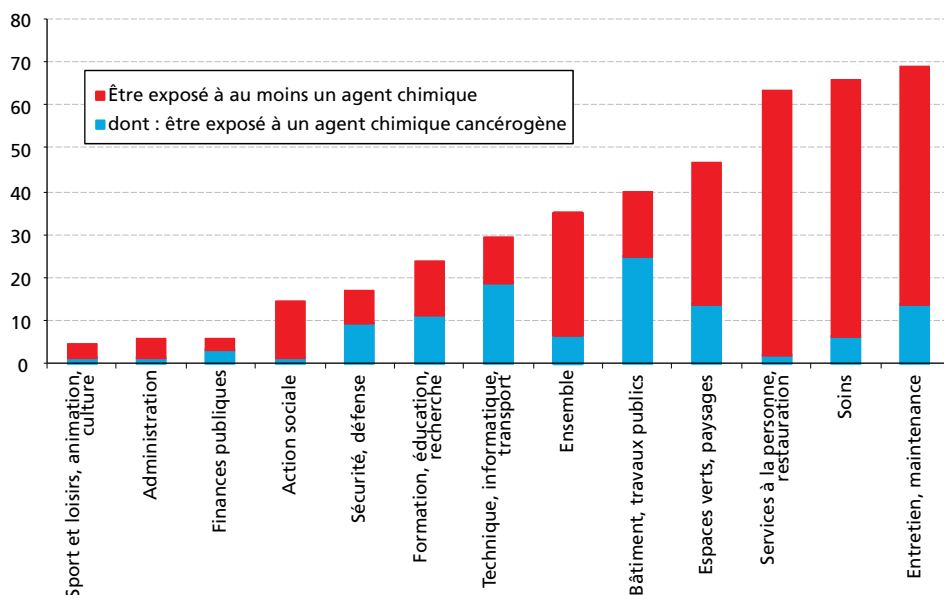
4 Parmi : position debout ou piétinement 20^h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20^h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10^h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10^h ou plus par semaine, contraintes posturales 2^h ou plus par semaine (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion).

5 À genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion.

« Toutes choses égales par ailleurs »⁶, les agents exerçant ces métiers ont un risque très fortement supérieur d'être exposé à des produits chimiques et biologiques, ainsi que les femmes, et les agents de catégorie C. Être agent de la FPH augmente également fortement le risque d'exposition, par rapport aux autres versants de la fonction publique (voir figure D 2-11).

Figure D 2-5 : Part des agents exposés à au moins un produit chimique

[en %]



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

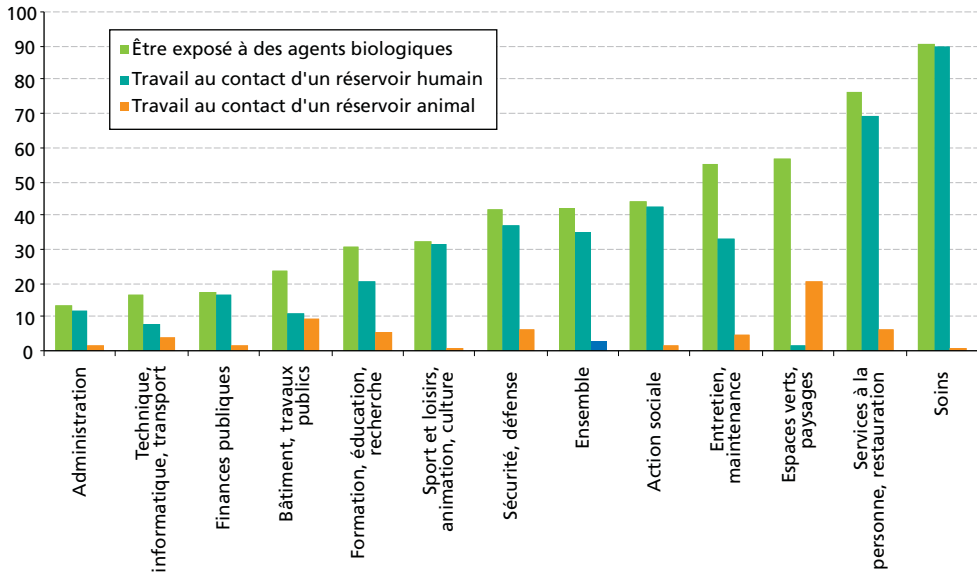
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

⁶ À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure D 2-6 : Part des agents exposés à au moins un agent biologique

(en %)



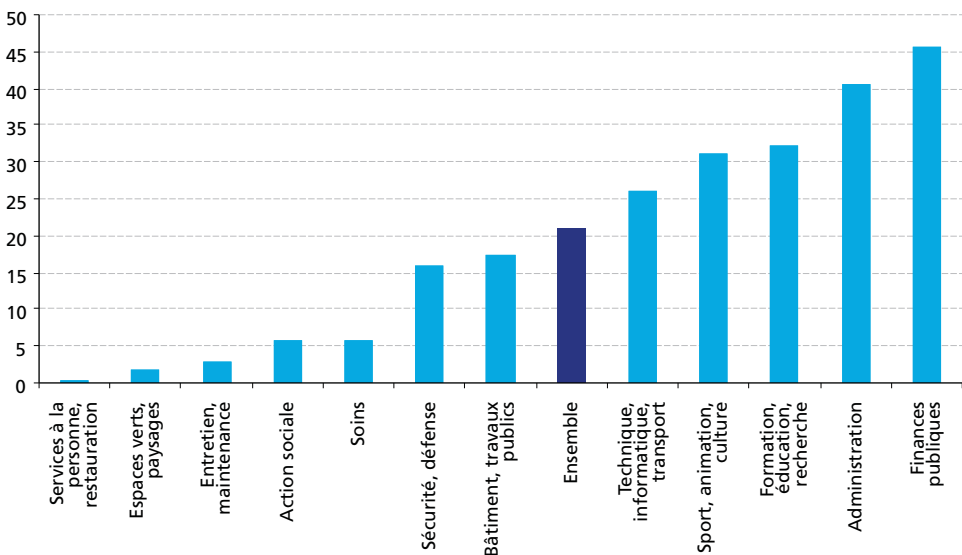
Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Figure D 2-7 : Part des agents exposés à un travail sur écran 20 heures ou plus par semaine

(en %)



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Le travail prolongé sur écran fréquent dans les familles « Finances publiques » et « Administration »

Les familles de métiers « Finances publiques » et « Administration » sont les plus confrontées au travail prolongé sur écran avec respectivement 46 % et 41 % d'agents déclarant 20 heures ou plus de travail sur écran par semaine (voir figure D 2-7). En effet, le niveau d'équipement informatique est très élevé dans la FPE où plus de 8 agents sur 10 sont équipés d'un micro-ordinateur, d'après l'enquête Changements organisationnels et Informatisation (COI) de 2006 (DGAFP-Drees-CEE-Dares) qui couvrait le même champ que SUMER 2009-2010 sur ce versant. L'usage de l'ordinateur est particulièrement courant chez les cadres et les professions intermédiaires⁷ au sens de la PCS-Insee.

Les familles de métiers « Technique – Informatique – Transport », « Soins » et « Sécurité – Défense » particulièrement confrontées aux contraintes de rythme

Plus de 40 % des agents des familles de métiers « Technique – Informatique - Transport », « Soins » et « Sécurité – Défense » déclarent subir au moins trois contraintes de rythme de travail (voir figure D 2-3). Parmi les contraintes de rythme mentionnées, figurent des contraintes techniques (déplacement automatique d'une pièce etc), la dépendance vis-à-vis du travail de collègues, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, des normes de production ou des délais à respecter en une heure ou plus et un contrôle ou suivi automatisé.

En raisonnant « toutes choses égales par ailleurs »⁸, ces métiers ont en effet une probabilité plus élevée que les autres de subir au moins trois contraintes de rythme. La FPH et la FPE sont plus concernées que la FPT (voir figure D 2-11).

7 Guillemot D, Peyrin A. (2009), « L'informatisation dans les ministères », PointStat, n°12, DGAFP, mars.

8 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure D 2-8 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme
[en %]

| | Subir au moins 3 contraintes de rythme de travail ⁽⁹⁾ | Avoir un rythme de travail imposé par : une contrainte technique | une dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues | une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate | des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus | un contrôle ou suivi automatisé |
|--------------------------------------|--|--|---|--|---|---------------------------------|
| Action sociale | 19,0 | 5,8 | 19,7 | 53,1 | 11,2 | 18,8 |
| Administration | 30,3 | 10,5 | 27,8 | 64,4 | 10,7 | 26,4 |
| Bâtiment, travaux publics | 36,9 | 27,7 | 26,7 | 59,3 | 10,8 | 25,9 |
| Entretien, maintenance | 29,5 | 17,7 | 23,8 | 41,2 | 16,1 | 12,0 |
| Espaces verts, paysages | 15,8 | 18,8 | 25,8 | 36,7 | 7,9 | 7,6 |
| Finances publiques | 34,0 | 3,2 | 17,3 | 57,1 | 8,0 | 42,9 |
| Formation, éducation, recherche | 13,7 | 15,4 | 21,9 | 29,1 | 9,2 | 17,1 |
| Sécurité, défense | 42,8 | 8,5 | 26,8 | 81,1 | 12,9 | 45,6 |
| Services à la personne, restauration | 26,5 | 14,8 | 29,9 | 44,8 | 20,8 | 10,0 |
| Soins | 43,0 | 17,1 | 40,6 | 59,9 | 28,4 | 21,3 |
| Sport et loisirs, animation, culture | 19,2 | 9,2 | 24,8 | 59,4 | 13,0 | 18,4 |
| Technique, informatique, transport | 45,7 | 29,1 | 36,4 | 66,2 | 15,5 | 34,5 |
| Total | 32,4 | 14,1 | 28,7 | 57,0 | 15,5 | 22,7 |

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Au-delà des contraintes de rythme, le sentiment d'être obligé de se dépêcher pour faire son travail est partagé par un tiers des agents (voir figure D 2-9). Près des deux tiers déclarent devoir interrompre fréquemment une tâche pour une autre non prévue et 31 % ne peuvent pas faire varier les délais fixés. Les métiers des familles « Soins » et « Sécurité, défense » arrivent en tête, cumulant souvent contraintes de rythme et travail morcelé.

16 % des agents ne peuvent pas interrompre momentanément leur travail quand ils le souhaitent. Cette proportion est très variable selon les métiers : elle atteint 39 % dans la famille « Services à la personne - restauration », 28 % dans la famille « Sport et loisirs, animation et culture », et 27 % dans la famille de métiers « Soins », les autres familles de métiers étant moins concernées.

Les expositions à ces risques professionnels, en particulier lorsqu'elles sont associées à des horaires atypiques et à des durées longues de travail permettent d'appréhender l'intensité du travail, première dimension définie comme facteur psychosocial par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail¹⁰. En outre, l'intensification du travail que l'on peut observer depuis une vingtaine d'années en France est associée à une dégradation globale des conditions de travail et de la qualité de vie au travail perçue par l'ensemble des salariés (de la fonction publique et du secteur privé) à travers les enquêtes Conditions de Travail pilotées par la Dares¹¹.

9 Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé.

10 Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, avril.

11 Gollac M. (2005), « L'intensité au travail. Formes et effets », Revue économique, volume 56.

Figure D 2-9 : Part des agents exposés à des contraintes d'intensité du travail ou à un travail morcelé

[en %]

| | Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue | Être obligé de se dépêcher pour faire son travail (toujours, souvent) | Impossibilité de faire varier les délais fixés | Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite |
|--------------------------------------|---|---|--|---|
| Action sociale | 41,5 | 24,2 | 31,7 | 16,6 |
| Administration | 71,1 | 32,2 | 32,5 | 8,4 |
| Bâtiment, travaux publics | 64,0 | 21,4 | 20,8 | 5,4 |
| Entretien, maintenance | 48,0 | 28,3 | 32,1 | 18,6 |
| Espaces verts, paysages | 37,9 | 12,5 | 4,7 | 11,8 |
| Finances publiques | 64,4 | 35,2 | 49,5 | 3,3 |
| Formation, éducation, recherche | 48,3 | 26,1 | 27,9 | 13,6 |
| Sécurité, défense | 64,5 | 35,5 | 32,7 | 17,9 |
| Services à la personne, restauration | 53,5 | 38,1 | 27,2 | 39,1 |
| Soins | 63,6 | 48,6 | 26,7 | 26,5 |
| Sport et loisirs, animation, culture | 76,8 | 22,0 | 32,7 | 28,4 |
| Technique, informatique, transport | 61,5 | 34,4 | 20,7 | 9,6 |
| Total | 61,7 | 33,8 | 30,7 | 16,4 |

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Durée longue de travail, astreintes, horaires atypiques et imprévisibles : les métiers des familles « Sécurité et Défense » et « Soins » très exposés aux contraintes horaires

Les agents exerçant un métier de la famille « Sécurité - Défense » sont particulièrement exposés à des contraintes horaires (voir figure D 2-10). La moitié d'entre eux travaillent de nuit, 87 % le dimanche et les jours fériés, 53 % en travail posté. Leur durée de travail est plus souvent longue, avec 30 % des agents déclarant avoir travaillé plus de 40 heures la semaine précédente. 42 % des agents de cette famille de métiers effectuent des astreintes mais c'est également le cas de 37 % des agents de la famille « Bâtiment et travaux publics »¹² et de 26 % de ceux de la famille « Technique-informatique-transport », contre 17 % en moyenne dans la fonction publique.

Les agents de la famille de métiers « Soins » sont également souvent soumis à des contraintes horaires, en particulier le travail de nuit, les dimanches et jours fériés, et les horaires variables selon les jours. En effet dans le secteur hospitalier public, selon l'enquête COI 2006, les horaires des salariés sont souvent déterminés par l'employeur, sans possibilité d'aménagement¹³. De fait, les salariés de la FPH se déclarent moins satisfaits quant aux possibilités de conciliation entre vie familiale et

12 En particulier les techniciens et ouvriers affectés à l'entretien des bâtiments.

13 Cordier M., Larmat A. (2009), « Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'État en 2006 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009*, La Documentation française.

vie professionnelle que ceux des deux autres versants de la fonction publique, d'après l'enquête Familles-employeurs (Ined)¹⁴. Les prestations en nature, notamment la mise en place de modes de garde au sein de l'établissement, sont rares y compris dans la fonction publique. Si 7 % de l'ensemble des salariés peuvent bénéficier de places en crèche via leur employeur, c'est plus souvent le cas dans la FPH où la spécificité des horaires justifie le besoin de modes de garde adaptés et dans la FPT¹⁵.

Figure D 2-10 : Part des agents exposés à des contraintes horaires
[en %]

| | Plus de 40 heures travaillées la semaine précédente | Ne pas disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine | Effectuer des astreintes | Travail le soir (entre 20 h et minuit), même occasionnellement | Travail de nuit (entre minuit et 5 h), même occasionnellement | Travail le dimanche et jours fériés, même occasionnellement | Travail en équipes (travail posté) | Pas les mêmes horaires tous les jours | Pas la connaissance de l'horaire de travail à effectuer la semaine suivante |
|--------------------------------------|---|---|--------------------------|--|---|---|------------------------------------|---------------------------------------|---|
| Action sociale | 15,8 | 18,4 | 5,3 | 41,4 | 5,7 | 27,8 | 6,8 | 28,6 | 7,8 |
| Administration | 18,4 | 5,4 | 13,2 | 25,6 | 9,2 | 26,3 | 8,2 | 10,1 | 5,4 |
| Bâtiment, travaux publics | 6,2 | 2,2 | 37,4 | 35,5 | 31,6 | 39,7 | 12,9 | 8,2 | 7,0 |
| Entretien, maintenance | 8,7 | 13,2 | 19,1 | 27,1 | 13,1 | 44,7 | 18,7 | 21,3 | 5,6 |
| Espaces verts, paysages | 1,4 | 1,3 | 25,0 | 12,9 | 15,4 | 44,9 | 1,6 | 14,9 | 0,3 |
| Finances publiques | 15,5 | 4,7 | 18,1 | 19,1 | 8,2 | 15,0 | 9,7 | 12,3 | 5,7 |
| Formation, éducation, recherche | 19,4 | 7,2 | 3,9 | 27,3 | 8,5 | 31,5 | 17,9 | 13,0 | 5,0 |
| Sécurité, défense | 29,7 | 14,8 | 42,2 | 79,7 | 49,7 | 86,7 | 53,1 | 43,2 | 17,6 |
| Services à la personne, restauration | 17,4 | 18,0 | 11,8 | 19,7 | 11,7 | 37,9 | 23,5 | 31,4 | 6,5 |
| Soins | 19,7 | 25,4 | 12,5 | 64,2 | 35,3 | 71,6 | 54,2 | 46,2 | 4,1 |
| Sport et loisirs, animation, culture | 12,5 | 13,1 | 17,7 | 48,4 | 27,3 | 43,1 | 4,2 | 35,9 | 6,7 |
| Technique, informatique, transports | 23,3 | 5,9 | 26,0 | 32,6 | 21,1 | 36,9 | 10,1 | 11,6 | 4,6 |
| Total | 16,6 | 12,0 | 16,6 | 35,9 | 17,8 | 42,1 | 21,2 | 22,5 | 6,0 |

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

14 Idmachiche S. (2009), « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009*, La Documentation française.

15 Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A. (2007), « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », *Population et sociétés*, n°440, Ined, décembre.

Figure D 2-11 : Impact des caractéristiques des agents sur leurs expositions aux risques professionnels : Odd-ratios issus des régressions logistiques

| | | Être soumis à une contrainte physique intense | Subir au moins trois contraintes de rythme | Être exposé à un agent biologique | Être exposé à un produit chimique |
|------------------------------------|--------------------------------------|---|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Famille de métiers | Action sociale | 0,72 | 0,38 | 2,28 | 0,36 |
| | Administration | 0,47 | 0,60 | 0,48 | 0,10 |
| | Bâtiment, travaux publics | 2,25 | 0,71 | 1,17 | 1,14 |
| | Entretien, maintenance | 2,44 | 0,64 | 4,14 | 3,02 |
| | Espaces verts, paysages | 6,20 | 0,26 | 5,19 | 1,33 |
| | Finances publiques | 1,09 | 0,62 | 1,20 | 0,14 |
| | Formation, éducation, recherche | 1,77 | 0,21 | 2,90 | 0,91 |
| | Sécurité, défense | 1,19 | 0,77 | 4,03 | 0,47 |
| | Services à la personne, restauration | 4,45 | 0,61 | 9,39 | 2,29 |
| | Soins | 1,79 | 0,79 | 11,46 | 2,70 |
| | Sport et loisirs, animation, culture | 0,73 | 0,33 | 1,94 | 0,10 |
| Technique, informatique, transport | Ref | Ref | Ref | Ref | |
| Sexe | Femmes | 1,27 | 0,81 | 1,46 | 1,24 |
| | Hommes | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Age | Moins de 30 ans | 1,18 | 1,22 | 1,85 | 0,97 |
| | 30 - 49 ans | ns | 1,14 | 1,04 | 0,89 |
| | 50 ans et plus | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Quotité de travail | Temps partiel | 0,77 | 0,69 | 1,12 | 1,03 |
| | Temps complet | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Contact avec le public | En contact avec le public | 1,19 | 1,38 | 2,85 | 0,85 |
| | Pas de contact avec le public | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Catégorie hiérarchique | Catégorie A | 0,32 | 0,91 | 0,42 | 0,24 |
| | Catégorie B | 0,59 | 1,02 | 0,89 | 0,60 |
| | Catégorie C | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Versant FP | FPE | Ref | Ref | Ref | Ref |
| | FPT | 2,49 | 0,60 | 1,47 | 1,24 |
| | FPH | 3,68 | 1,06 | 5,56 | 2,19 |

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Note de lecture : Un odd-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que la probabilité d'être exposé au risque professionnel est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, les agents de moins de 30 ans ont un risque de faire face à au moins 3 contraintes de rythme supérieur de 22 % à celui des agents de 50 ans et plus ayant les mêmes caractéristiques.

Une représentation factorielle des risques professionnels pour mettre en évidence les inter-relations entre risques et populations concernées

Afin de mieux illustrer les différentes facettes des expositions aux risques professionnels par métier dans la fonction publique, une analyse des correspondances multiples (voir Encadré 3) a été réalisée sur les données de l'enquête SUMER 2009-2010. Elle permet de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives à l'exposition aux risques professionnels. Les résultats peuvent être présentés sous la forme d'une représentation graphique bidimensionnelle (voir figure D 2-12).

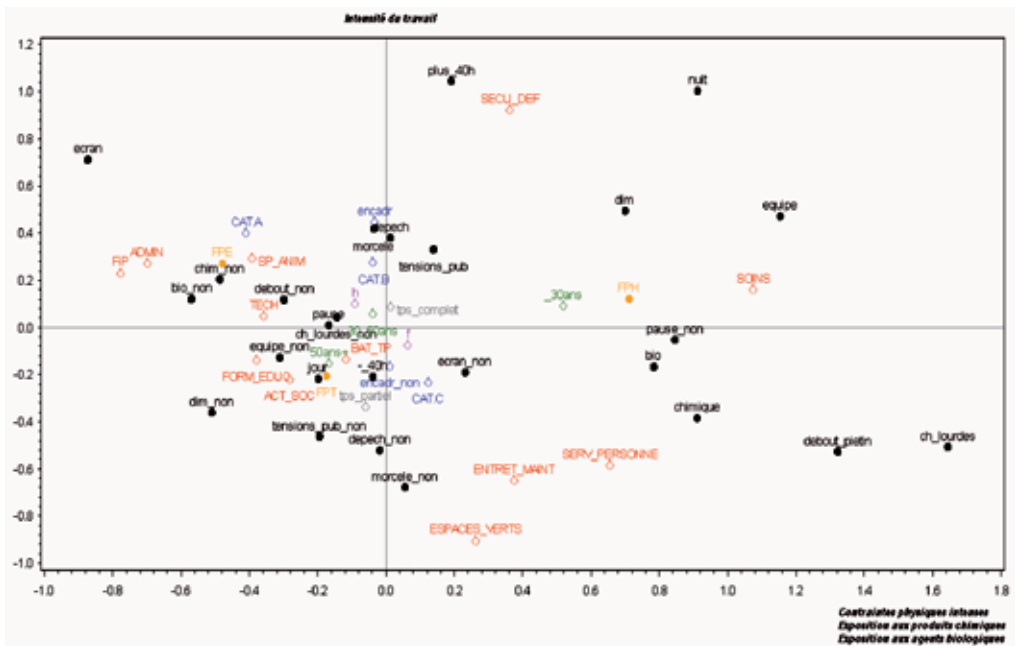
Le premier axe factoriel oppose les agents soumis à des contraintes physiques intenses (comme le déplacement de charges lourdes, la position debout ou le piétinement de façon prolongée plus

L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique

de 20 heures par semaine) et exposés à des produits chimiques ou biologiques, aux agents non concernés par ces risques professionnels. Le travail prolongé sur écran figure, de façon attendue, à l'opposé des contraintes physiques, chimiques et biologiques. Les familles de métiers « Soins » - et plus généralement la FPH - « Services à la personne - restauration », « Entretien, maintenance », « Sécurité, défense » et « Espaces verts et paysages » se projettent sur cet axe factoriel du côté des contraintes physiques, chimiques et biologiques, contrairement aux familles « Finances publiques », « Administration », « Formation, éducation, recherche » ainsi que globalement la FPE. Les agents âgés de moins de 30 ans se situent également du côté des contraintes physiques, chimiques et biologiques.

Le deuxième axe factoriel, vertical, oppose les agents qui font face à une intensité du travail importante, sont soumis à des durées longues de travail, des horaires atypiques, en particulier le travail de nuit, à ceux qui ne sont pas exposés à ces risques professionnels. Le travail de nuit, le dimanche, ainsi que le travail posté se projettent du même côté que le sentiment de devoir se dépêcher pour faire son travail, ou de devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue. Les métiers de la famille « Sécurité, défense » se projettent du côté de ces contraintes, comme ceux des familles « Soins » et « Administration », contrairement aux familles « Espaces verts et paysages », « Entretien, maintenance » et « Services à la personne - restauration », moins concernés par ces types de risque professionnel.

Figure D 2-12 : Analyse en correspondances multiples sur les risques professionnels



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Un fort sentiment de responsabilité chez les agents des familles « Sécurité - Défense », « Soins » et « Services à la personne - Restauration »

Les agents de la fonction publique craignent en premier lieu des conséquences graves pour la qualité du produit et du service en cas d'erreur dans leur travail (64 % des agents se déclarent dans ce cas). Vient ensuite la crainte de sanctions à leur encontre (52 %).

Le sentiment qu'une erreur a des conséquences dangereuses pour la sécurité des personnes est partagé par 49 % des agents et notamment par 86 % des agents de la famille « Sécurité - Défense », 81 % de ceux de la famille « Soins » et 70 % des agents de la famille « Services à la personne - restauration » (voir figure D 2-13).

Figure D 2-13 : Part des agents déclarant qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner...
[en %]

| | ... des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service | ... des coûts financiers importants pour l'entreprise | ... des conséquences dangereuses pour votre sécurité ou celle d'autres personnes | ... des sanctions à votre égard |
|--------------------------------------|--|---|--|---------------------------------|
| Action sociale | 65,9 | 17,4 | 51,2 | 60,5 |
| Administration | 56,7 | 38,7 | 22,0 | 36,4 |
| Bâtiment, travaux publics | 68,1 | 54,4 | 65,2 | 54,6 |
| Entretien, maintenance | 55,3 | 34,0 | 58,9 | 50,5 |
| Espaces verts, paysages | 43,7 | 43,4 | 67,3 | 47,9 |
| Finances publiques | 44,5 | 33,5 | 11,2 | 35,0 |
| Formation, éducation, recherche | 51,6 | 27,9 | 36,6 | 33,6 |
| Sécurité, défense | 84,0 | 53,3 | 86,0 | 80,6 |
| Services à la personne, restauration | 73,3 | 30,7 | 69,8 | 69,3 |
| Soins | 83,2 | 54,3 | 81,3 | 74,4 |
| Sport et loisirs, animation, culture | 55,1 | 33,1 | 45,7 | 53,8 |
| Technique, informatique, transports | 76,0 | 65,7 | 59,5 | 60,5 |
| Total | 63,8 | 40,8 | 49,3 | 52,1 |

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Tensions et agressions dans les rapports avec le public: les métiers des familles « Sécurité - Défense », « Soins » et « Action sociale » en tête

Plus de 8 salariés de la fonction publique sur 10 sont en contact direct avec le public, et même plus de 9 sur 10 dans les métiers des familles « Sécurité - Défense », « Soins » et « Action sociale ».

Le contact avec le public peut parfois engendrer des tensions. Ainsi, un tiers des agents de la famille « Sécurité - Défense » déclarent vivre en permanence ou régulièrement des tensions dans leurs rapports avec le public (voir figure D 2-14). C'est également le cas de 21 % de la famille « Soins » et de 17 % des agents de la famille « Action sociale ». Les agressions de la part du public sont également plus fréquentes dans ces familles de métiers, qui côtoient régulièrement des personnes en situation difficile. Les agressions physiques et sexuelles notamment, concernent 19 % des agents de la famille « Sécurité - Défense », 8 % de ceux de la famille « Soins » et 5 % des agents de la famille « Action sociale », contre 4 % pour l'ensemble de la fonction publique. Les agressions sont par ailleurs plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé¹⁶.

16 Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thierus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs », Dares Analyses, n°10, Dares, février.

L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique

La probabilité de subir une agression de la part du public dans le cadre du travail, qu'elle soit verbale ou physique (voire sexuelle), est très fortement supérieure dans les métiers de la famille « Sécurité - Défense », toutes choses égales par ailleurs¹⁷ (voir figure D 2-17). Les familles de métiers « Soins », « Action sociale » et « Sport et loisirs-Animation et Culture » sont également plus souvent concernées. Les hommes sont plus touchés que les femmes (l'agression sexuelle ne peut pas être distinguée ici de l'agression physique), les jeunes davantage que les plus âgés. La FPT et la FPH sont plus exposées que la FPE. Le risque de faire face à une agression de la part du public est également plus élevé pour les agents travaillant la nuit.

Figure D 2-14 : Part des agents déclarant être exposés à des tensions ou des agressions dans leurs rapports avec le public
[en %]

| | Vivre en permanence ou régulièrement des tensions dans les rapports avec le public | Avoir été victime d'au moins une agression verbale de la part du public dans le cadre du travail au cours des 12 derniers mois | Dont : plus d'une fois | Avoir été victime d'au moins une agression physique ou sexuelle de la part du public dans le cadre du travail au cours des 12 derniers mois |
|--------------------------------------|--|--|------------------------|---|
| Action sociale | 17,1 | 35,5 | 21,9 | 5,2 |
| Administration | 9,6 | 20,7 | 12,0 | 1,1 |
| Bâtiment, travaux publics | 5,2 | 15,9 | 10,7 | - |
| Entretien, maintenance | 6,4 | 16,0 | 10,0 | 1,3 |
| Espaces verts, paysages | 1,7 | 23,7 | 15,9 | 4,4 |
| Finances publiques | 9,6 | 18,6 | 11,6 | 0,2 |
| Formation, éducation, recherche | 3,4 | 4,5 | 4,1 | - |
| Sécurité, défense | 33,4 | 49,7 | 31,0 | 19,3 |
| Services à la personne, restauration | 4,5 | 10,5 | 4,6 | 0,3 |
| Soins | 21,1 | 34,5 | 21,3 | 7,8 |
| Sport et loisirs, animation, culture | 8,6 | 29,4 | 24,9 | 0,4 |
| Technique, informatique, transports | 9,6 | 15,6 | 10,8 | 0,6 |
| Total | 11,6 | 23,6 | 14,5 | 3,6 |

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Les familles de métiers « Sport et loisirs-Animation-Culture », « Action sociale » et « Soins » particulièrement exposées aux comportements hostiles

Les comportements hostiles dans le cadre du travail, comportement méprisant, déni de reconnaissance du travail ou atteinte dégradante, sont plus souvent signalés dans les métiers des familles « Sport et loisirs-Animation et Culture » (33 % des agents déclarent vivre ce type de situation actuellement), « Soins » (27 %) et « Action sociale » (27 %). Toutes choses égales par ailleurs¹⁸, la probabilité de vivre un comportement hostile est accrue dans ces métiers. Ils touchent plus les jeunes que les agents âgés de 50 ans et plus, et de façon équivalente les hommes et les femmes

17 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

18 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique

(voir figure D 2-17). Les comportements hostiles, généralement internes à l'établissement, ont un impact plus important sur la santé telle que perçue par les agents que celui des agressions de la part du public. Les comportements hostiles dans le cadre du travail, tout comme les agressions de la part du public, sont souvent associés à des contraintes liées à l'organisation du travail¹⁹.

Le questionnaire de Karasek permet d'évaluer l'environnement psychosocial au travail des salariés

Le questionnaire de Karasek a été utilisé dans l'enquête SUMER 2009-2010. Reconnu au niveau international, il évalue l'environnement psychosocial au travail selon trois dimensions : la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social. Il est auto-administré et comporte 26 questions qui portent de manière détaillée sur l'opinion du salarié quant à son travail. Les réponses des salariés conduisent à calculer des scores pour chacune des trois dimensions. La latitude décisionnelle reflète les marges de manœuvre ainsi que l'utilisation et le développement des compétences. La demande psychologique appréhende la quantité de travail, sa cadence, sa complexité, son morcellement : c'est un indicateur de l'intensité du travail. Le soutien social prend en compte le soutien des collègues et de la hiérarchie d'un point de vue professionnel (collaboration, compétences...) et émotionnel (intérêt, attention vis-à-vis du travail du salarié).

Être en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») correspond au fait d'avoir une demande psychologique supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane.

Être tendu au travail : plus fréquent dans les familles « Finances publiques » et « Sport et loisirs-Animation-Culture »

Plus d'un tiers des agents exerçant un métier dans la famille « Finances publiques » sont en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») d'après leurs réponses au questionnaire de Karasek c'est-à-dire qu'ils associent une faible latitude décisionnelle à une forte demande psychologique (voir figure D 2-15). 32 % des agents de la famille de métiers « Sport et loisirs-Animation-Culture » sont également dans ce cas. On parle de tension au travail et non de « stress », souvent associé à un travail intellectuel²⁰. En effet, le « jobstrain » ne correspond pas au « stress » tel qu'il est perçu par les salariés, qui, dans son usage courant, n'est pas associé à une faible latitude décisionnelle²¹. En raisonnant toutes choses égales par ailleurs²², le risque d'être en situation de « jobstrain » est supérieur pour les agents exerçant un métier dans les familles « Finances publiques » ou « Sport et loisirs-Animation-Culture », les femmes et les agents de catégorie C (voir figure D 2-16). La tension au travail avec isolement (ou « isostrain ») est la combinaison entre le « jobstrain » décrit ci-dessus et un faible soutien social. Cette situation concerne 15 % des agents de la fonction publique et respectivement 25 % et 20 % des agents des familles de métiers « Sport et loisirs-Animation-Culture » et « Sécurité - Défense ».

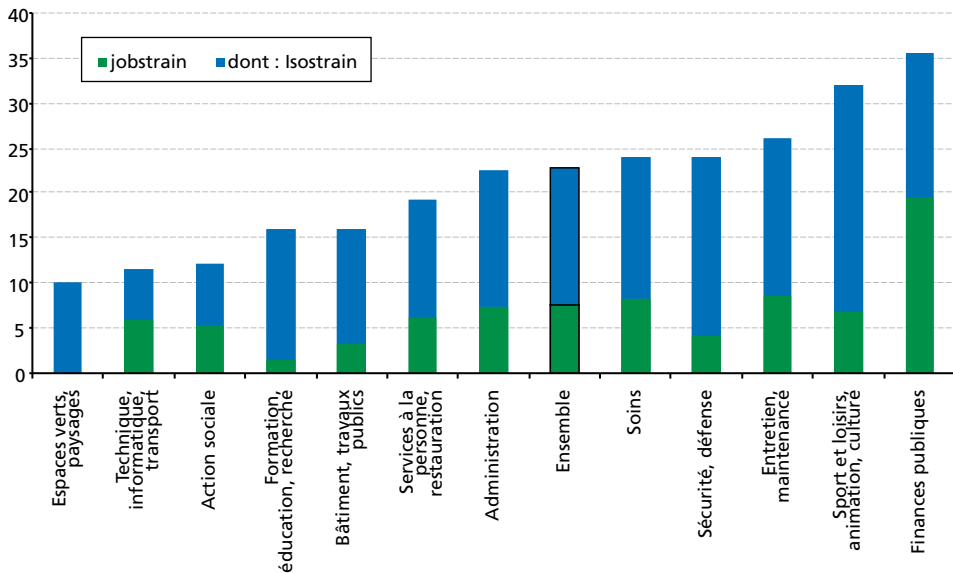
19 Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », Revue française des affaires sociales, volume 2, n°2-3.

20 Contrairement au terme de « fatigue » qui est davantage associé à un travail manuel. Les cadres ont davantage tendance à déclarer leur travail « stressant » et les ouvriers « fatigant ».

21 Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », Revue française des affaires sociales, volume 2, n°2-3.

22 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchie (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure D 2-15 : Part des agents exposés au « jobstrain » et « isostrain »
[en %]



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Note : Être en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») correspond au fait d'avoir une demande psychologique supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane. La tension au travail avec isolement (ou « isostrain ») est la combinaison entre le « jobstrain » et un faible soutien social.

8 agents de la fonction publique sur 10 déclarent un état de santé bon ou très bon

81 % des agents de la fonction publique (champ SUMER 2009-2010) déclarent un état de santé bon ou très bon, 17 % un état de santé moyen et 2 % un état de santé mauvais ou très mauvais²³. Cette dernière proportion atteint 5 % dans la famille « bâtiment et travaux publics », et 3 % dans les familles de métiers « Technique-informatique-transport » et « Entretien et maintenance ».

Être en situation de « jobstrain », avoir subi une agression dans l'année, être soumis à des contraintes de rythme, être exposé à un agent chimique ou biologique augmente significativement la probabilité de se déclarer en mauvaise ou très mauvaise santé, toutes choses égales par ailleurs²⁴.

²³ 1% ne répondent pas.

²⁴ À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Près d'un quart des agents déclarent que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé

Au-delà de la famille de métiers, ce sont les conditions de travail vécues par les agents qui jouent sur leur état de santé. En effet, d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) 2007 (Dares-Drees-Insee), une exposition durable à des conditions de travail difficiles comme le travail de nuit, le travail répétitif, des contraintes physiques importantes, ou une exposition à des produits nocifs, augmente significativement la probabilité de ne pas se déclarer en bonne santé après 50 ans ou de signaler des limitations dans ses activités quotidiennes, d'autant plus que les pénibilités sont souvent cumulées²⁵. D'ailleurs, l'absentéisme pour raison de santé augmente sensiblement avec l'exposition à des contraintes physiques ou psychosociales²⁶.

Toutes choses égales par ailleurs²⁷, les femmes, les personnes de 50 ans et plus, les agents de catégorie C et ceux de la FPT ont également une probabilité accrue de déclarer un mauvais état de santé (voir figure D 2-17).

Près d'un quart des agents déclarent que leur travail a une influence négative sur leur état de santé (voir figure D 2-16). Cette proportion est particulièrement élevée dans les métiers relevant des familles « Sécurité, défense » (34 %), « Espaces verts et paysages » (30 %) et « Soins » (29 %).

Figure D 2-16 : Part des agents déclarant que leur travail a une influence sur leur état de santé [en %]

| | Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé | Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé | Non, pas d'influence |
|--------------------------------------|---|---|----------------------|
| Action sociale | 40,2 | 24,7 | 30,1 |
| Administration | 23,6 | 17,9 | 54,5 |
| Bâtiment, travaux publics | 17,7 | 25,3 | 51,6 |
| Entretien, maintenance | 16,5 | 24,4 | 56,5 |
| Espaces verts, paysages | 27,9 | 30,1 | 40,1 |
| Finances publiques | 23,2 | 21,2 | 54,3 |
| Formation, éducation, recherche | 33,5 | 24,8 | 37,7 |
| Sécurité, défense | 14,3 | 34,2 | 50,1 |
| Services à la personne, restauration | 19,4 | 27,1 | 50,1 |
| Soins | 21,4 | 29,4 | 43,9 |
| Sport et loisirs, animation, culture | 27,7 | 18,4 | 51,7 |
| Technique, informatique, transports | 16,9 | 27,2 | 54,9 |
| Total | 21,3 | 23,9 | 51,3 |

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Ainsi, l'analyse par famille de métiers permet de mettre en évidence les différences d'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique. Les contraintes organisationnelles, horaires, physiques mais aussi psychosociales liées à la spécificité des métiers sont au cœur de la problématique de la santé au travail et montrent l'intérêt de politiques de prévention ciblées.

25 Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête «Santé et itinéraire professionnel» », Dares Analyses, n°20, Dares, mars.

26 Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », Dares Analyses, n°9, février.

27 À métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure D 2-17 : Impact des caractéristiques des agents et de l'exposition aux risques professionnels sur la tension au travail et l'état de santé : Odd-ratios issus des régressions logistiques

| | | Se déclarer en mauvaise santé | Vivre un comportement hostile | Être en situation de « jobstrain » | Avoir subi une agression de la part du public dans l'année |
|------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|--|
| Risques professionnels | "Jobstrain" | 2,08 | 2,62 | | 1,17 |
| | Pas de "jobstrain" | Ref | Ref | | Ref |
| | Avoir subi une agression dans l'année | 1,61 | 1,53 | 1,17 | |
| | Ne pas avoir subi d'agression | Ref | Ref | Ref | |
| | Être soumis à une contrainte physique intense | 0,56 | 0,95 | 1,42 | 1,01 |
| | Ne pas être soumis à une contrainte physique intense | Ref | Ref | Ref | Ref |
| | Subir au moins 3 contraintes de rythme | 1,21 | 1,44 | 1,86 | 1,18 |
| | Ne pas subir 3 contraintes de rythme | Ref | Ref | Ref | Ref |
| | Être exposé à des agents biologiques | 1,21 | 0,98 | 0,78 | 2,23 |
| | Ne pas être exposé à des agents bio. | Ref | Ref | Ref | Ref |
| | Être exposé à des produits chimiques | 1,10 | 1,18 | 1,01 | 0,82 |
| | Ne pas être exposé à des produits chimiques. | Ref | Ref | Ref | Ref |
| | Travailler de nuit | 0,60 | 0,98 | 0,93 | 1,37 |
| | Ne pas travailler de nuit | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Famille de métiers | Action sociale | ns | 1,49 | 1,20 | 1,86 |
| | Administration | ns | 1,08 | 1,48 | 1,43 |
| | Bâtiment, travaux publics | ns | 1,15 | 1,02 | 0,73 |
| | Entretien, maintenance | ns | ns | 1,48 | 0,67 |
| | Espaces verts, paysages | ns | 0,93 | 0,46 | 0,99 |
| | Finances publiques | ns | 0,61 | 2,39 | 1,72 |
| | Formation, éducation, recherche | ns | 0,96 | 0,86 | 0,31 |
| | Sécurité, défense | ns | 0,95 | 1,67 | 4,35 |
| | Services à la personne, restauration | ns | 1,13 | 0,81 | 0,39 |
| | Soins | ns | 1,28 | 1,25 | 1,46 |
| | Sports et loisirs, animation, culture | ns | 1,61 | 2,70 | 1,42 |
| | Technique, informatique, transport | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Sexe | Femmes | 1,40 | 0,90 | 1,48 | 0,74 |
| | Hommes | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Age | Moins de 30 ans | 0,20 | 1,04 | 0,88 | 1,25 |
| | 30 - 49 ans | 0,70 | 1,10 | 1,07 | 1,48 |
| | 50 ans et plus | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Quotité de travail | Temps partiel | 0,87 | 0,85 | 1,03 | 0,97 |
| | Temps complet | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Contact avec le public | En contact avec le public | 0,72 | 1,06 | 1,01 | |
| | Pas de contact avec le public | Ref | Ref | Ref | |
| Catégorie hiérarchique | Catégorie A | 0,48 | 1,26 | 0,42 | 0,69 |
| | Catégorie B | 0,85 | 0,86 | 0,75 | 1,14 |
| | Catégorie C | Ref | Ref | Ref | Ref |
| Versant FP | FPE | Ref | Ref | Ref | Ref |
| | FPT | 1,21 | 1,00 | 0,74 | 1,92 |
| | FPH | 0,86 | 0,89 | 1,09 | 1,82 |

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Note de lecture : Un odd-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que la probabilité d'être exposé au risque professionnel est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, les agents exposés à au des agents biologiques ont un risque de se déclarer en mauvaise santé supérieur de 21 % à celui des agents ayant les mêmes caractéristiques mais qui ne sont pas exposés à des agents biologiques.

Encadré 3 : Méthodologie de l'étude**La régression logistique pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs »**

La régression logistique permet d'étudier l'effet sur une variable d'intérêt de variables explicatives indépendamment les unes des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Les variables explicatives retenues dans le cadre de cette étude relèvent des caractéristiques d'emploi et des critères socio-démographiques des salariés : famille de métiers, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/complet), contact direct avec le public (en face à face ou par téléphone/pas de contact avec le public), catégorie hiérarchique (A, B, C), encadrement (oui/non), versant employeur de la fonction publique. Dans certains cas, des variables relatives aux risques professionnels ont été ajoutées au modèle logit.

Les odd-ratios ou « rapports de chance » peuvent être calculés pour comparer les effets des modalités des variables explicatives. Par exemple, un odd-ratio supérieur à 1 pour la modalité « Femme » par rapport à la modalité de référence « Homme » pour l'exposition à un risque professionnel signifie que la probabilité d'exposition à ce risque est plus élevée pour une femme que pour un homme.

L'analyse des composantes multiples (ACM)

Une ACM a été réalisée sur les données de l'enquête SUMER 2009-2010. Elle permet de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives à l'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique. L'analyse se fonde sur des variables actives qui participent à la constitution des axes factoriels. Des variables illustratives peuvent être ajoutées à l'analyse. Elles peuvent être projetées sur les axes factoriels mais ne participent pas à leur construction.

Dans le cadre de cette étude, les variables actives concernent les conditions de travail, les risques professionnels auxquels sont exposés les agents : avoir travaillé plus de 40 heures la semaine précédente, travailler la nuit (même occasionnellement), les dimanches et jours fériés (même occasionnellement), avoir un travail posté, devoir se dépêcher pour faire son travail, (toujours, souvent) devoir interrompre une tâche pour une autre non prévue, avoir la possibilité d'interrompre momentanément son travail quand on le souhaite, vivre des situations de tension dans les rapports avec le public (occasionnellement, régulièrement, en permanence), porter des charges lourdes plus de 10 heures par semaine, être debout ou piétiner plus de 20 heures par semaine, travailler sur écran plus de 20 heures par semaine, être exposé à au moins un produit chimique, être exposé à au moins un agent biologique.

Les variables illustratives choisies relèvent des caractéristiques des agents : famille de métiers, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/complet), contact direct avec le public (en face à face ou par téléphone/pas de contact avec le public), catégorie hiérarchique (A, B, C), encadrement (oui/non), versant employeur de la fonction publique.

Bibliographie

- Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thierus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010: de fortes différences d'exposition selon les secteurs », Dares Analyses, n°10, Dares, février.
- Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », Revue française des affaires sociales, volume 2, n°2-3.
- Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, avril.
- Cordier M., Larmat A. (2009), « Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'État en 2006 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009, La Documentation française.
- Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière: l'apport de l'enquête «Santé et itinéraire professionnel» », Dares Analyses, n°20, Dares, mars.
- Guillemot D, Peyrin A. (2009), « L'informatisation dans les ministères », PointStat, n°12, DGAFP, mars.
- Gollac M. (2005), « L'intensité au travail. Formes et effets », Revue économique, volume 56.
- Idmachiche S. (2009), « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans: caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009, La Documentation française.
- Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé: un rôle important des conditions de travail », Dares Analyses, n°9, février.
- Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A. (2007), « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », Population et sociétés, n°440, Ined, décembre.

**La reconnaissance des acquis de l'expérience
professionnelle (RAEP) dans la fonction publique
de l'État depuis 2007**

3

La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans la fonction publique de l'État depuis 2007

Nunzia Bounakhla
DGAFP¹

Chiffres clés

74 concours et promotions sont avec RAEP en 2011 dans la FPE soit :
- 7,1 % des concours
- 43,5 % des candidats sont des femmes.

La loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a ouvert la possibilité pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière d'introduire dans les modalités de recrutement une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Ce nouveau type d'épreuve substitue, aux savoirs académiques, la reconnaissance des compétences acquises, soit par la formation, soit par l'expérience, notamment pour permettre aux agents d'accéder à des postes de niveau supérieur ou à d'autres métiers.

Cette étude présente des résultats sur la période 2008-2011 pour la seule fonction publique de l'État. En 2011, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 74 concours et promotions : 30 concours internes, 32 examens professionnels – dont 13 en vue d'un changement de corps et 19 en vue d'un changement de grade –, 9 concours externes et 3 sélections du type 3^{ème} concours. La RAEP y a été proposée dans 35 concours de catégorie A, 36 de catégorie B et 3 de catégorie C.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement durant les quatre années concernées, surtout dans les sélections internes. Sur la période 2008-2011, l'épreuve de RAEP a attiré au total 31% des postulants à l'interne contre 4,5% à l'externe. En 2011, les candidats présents aux concours internes avec RAEP, sont deux fois plus nombreux en catégorie A (6 289) qu'en catégorie B (3 104) pour un nombre équivalent de concours et une offre de postes comparable. Sur la période 2008-2011, les femmes ont participé aux épreuves de RAEP autant que les hommes : 47,2% des candidats sont des femmes.

La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique, dans le but d'en diversifier l'accès (encadré 1). Elle permet d'ouvrir le recrutement dans la fonction publique à des personnes qui ont acquis les compétences utiles par leur expérience et de développer une logique de professionnalisation des emplois de la fonction publique, par la recherche d'une meilleure adéquation entre les qualifications des agents et les emplois qu'ils occupent. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique, elle est mise en œuvre dans le cadre des concours déjà existants, par l'introduction d'un nouveau type d'épreuve qui vise une sélection des candidats moins académique, moins centrée sur les connaissances, mais davantage sur les compétences et aptitudes ainsi que sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Sa mise en place, a ouvert la voie, en 2008, à un mouvement plus général de réforme, dont les objectifs ont été définis dans un programme de Révision Générale du Contenu des Concours (RGCC).

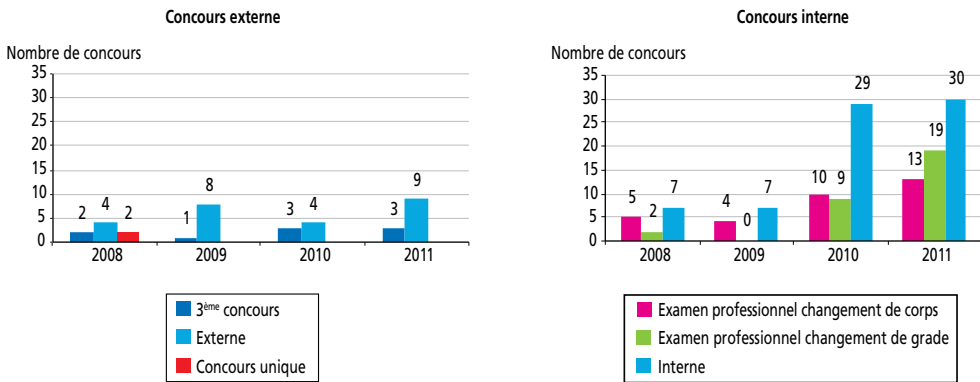
¹ DGAFP. Département des études et des statistiques.

La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans la fonction publique de l'État depuis 2007

La RAEP concerne le recrutement externe et interne, mais elle est présente essentiellement dans les sélections et promotions internes : concours interne et examen professionnel (accès à un autre corps ou changement de grade). Comme toute épreuve, celle de RAEP peut être l'unique épreuve d'admissibilité ou d'admission d'un concours, une épreuve supplémentaire commune à tous les candidats ou une épreuve supplémentaire proposée en option. Dans le cadre des concours externes, qui attirent de nombreux jeunes diplômés n'ayant pas encore d'expérience professionnelle, elle est souvent introduite en tant qu'épreuve optionnelle, tandis qu'elle peut constituer l'épreuve unique, et donc obligatoire, dans le cas des concours internes, 3^{èmes} concours et examens professionnels.

En 2011, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 74 concours et promotions : 30 concours internes, 32 examens professionnels – dont 13 en vue d'un changement de corps et 19 en vue d'un changement de grade –, 9 concours externes et 3 organisés du type 3^{ème} concours.

Figure D 3-1 : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours entre 2008 et 2011

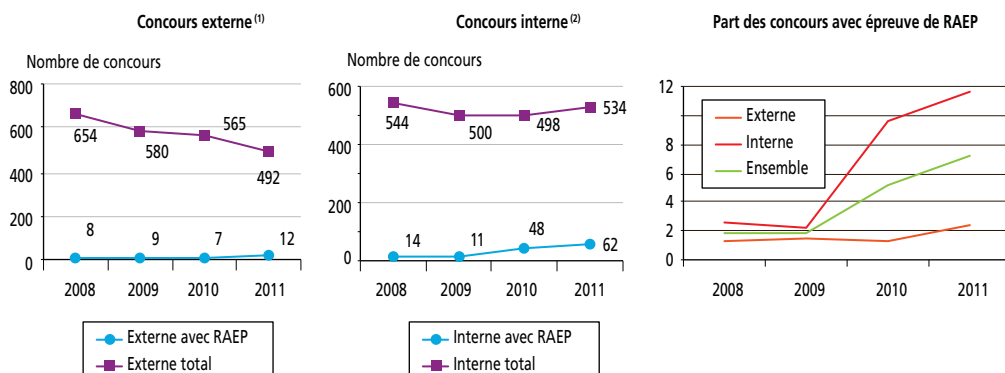


Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : en 2011, l'épreuve de RAEP a été introduite dans le cadre de 30 concours internes.

Entre 2008 et 2011, la RAEP a été introduite dans tous les types de sélection et dans un nombre croissant de concours : 22 concours étaient concernés en 2008, 55 en 2010 et 74 en 2011 sur 1 026 sélections organisées. Mais, bien qu'en progression, la part des concours où l'épreuve de RAEP est présente reste encore faible puisqu'elle n'atteint que 7,1 % en 2011 (11,6 % des concours internes et 2,2 % des concours externes).

Figure D 3-2: Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite entre 2008 et 2011



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Externes : concours externe, 3^{ème} concours, concours unique.

(2) Internes : concours internes, examens professionnels.

Pour concourir, le candidat doit constituer un dossier, dans lequel il détaille son parcours professionnel, ses expériences et travaux réalisés, et expose son projet professionnel. Ce dossier peut être noté lorsqu'il s'agit d'une épreuve d'admissibilité (cf. concours d'attaché d'administration du ministère d'Intérieur). Dans le cadre d'une épreuve d'admission, il sert de support lors d'un entretien avec un jury (cf. concours des Instituts régionaux d'administration (IRA) ou de surveillant pénitentiaire).

En 2011, 10 148 candidats ont ainsi constitué un dossier de RAEP dans le cadre d'un concours de la fonction publique de l'État, soit deux fois plus qu'en 2010 où 4 407 candidats avaient participé à ce type d'épreuve. La RAEP a été proposée dans 35 concours de catégorie A, sur des postes d'attaché d'administration, inspecteur, conseiller principal d'éducation, conseiller technique, ingénieur... ; 36 de catégorie B, sur des postes de contrôleur, greffier, secrétaire administratif... ; et 3 de catégorie C, aux postes d'adjoint technique, adjoint technique de laboratoire et surveillant de l'administration pénitentiaire.

Figure D 3-3: Évolution du nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP par catégorie hiérarchique et du nombre de postes offerts à ces concours, de 2008 à 2011

| | 2008 | | | | 2009 | | | | 2010 | | | | 2011 | | | |
|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------|--------------|---------------------|--------------|----------------|--------------|---------------------|--------------|----------------|--------------|---------------------|--------------|----------------|--------------|
| | Candidats à la RAEP | % | Postes offerts | % | Candidats à la RAEP | % | Postes offerts | % | Candidats à la RAEP | % | Postes offerts | % | Candidats à la RAEP | % | Postes offerts | % |
| Externes⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 113 | 16,8 | 40 | 3,9 | 234 | 36,3 | 127 | 11,5 | 193 | 26,0 | 71 | 4,0 | 114 | 15,1 | 45 | 4,1 |
| Catégorie B | 26 | 3,9 | 157 | 15,2 | 8 | 1,2 | 10 | 0,9 | 82 | 11,1 | 160 | 9,0 | 197 | 26,1 | 364 | 32,9 |
| Catégorie C | 532 | 79,3 | 834 | 80,9 | 402 | 62,4 | 966 | 87,6 | 467 | 62,9 | 1 546 | 87,0 | 444 | 58,8 | 699 | 63,1 |
| Total Externe | 671 | 100,0 | 1 031 | 100,0 | 644 | 100,0 | 1 103 | 100,0 | 742 | 100,0 | 1 777 | 100,0 | 755 | 100,0 | 1 108 | 100,0 |
| Internes⁽²⁾ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 1 008 | 96,2 | 290 | 92,9 | 1 064 | 95,3 | 457 | 95,2 | 1 900 | 51,8 | 615 | 44,5 | 6 289 | 67,0 | 1 708 | 53,9 |
| Catégorie B | 22 | 2,1 | 13 | 4,2 | 53 | 4,7 | 23 | 4,8 | 1 727 | 47,1 | 729 | 52,7 | 3 104 | 33,0 | 1 458 | 46,1 |
| Catégorie C | 18 | 1,7 | 9 | 2,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 38 | 1,0 | 38 | 2,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Total Interne | 1 048 | 100,0 | 312 | 100,0 | 1 117 | 100,0 | 480 | 100,0 | 3 665 | 100,0 | 1 382 | 100,0 | 9 393 | 100,0 | 3 166 | 100,0 |
| Total général | 1 719 | | 1 343 | | 1 761 | | 1 583 | | 4 407 | | 3 159 | | 10 148 | | 4 274 | |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) concours externes : externe, 3^{ème} concours, concours unique.

(2) concours internes : concours interne et examens professionnels.

Lecture : En 2011, 6 289 candidats ont participé à une épreuve de RAEP dans le cadre des concours internes de catégorie A. Ils représentent 67 % sur l'ensemble des candidats à la RAEP.

La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans la fonction publique de l'État depuis 2007

Le nombre de postes proposés aux concours avec RAEP a augmenté régulièrement durant les quatre années concernées. Cependant en 2008, première année de l'introduction du dispositif, l'offre externe concernait essentiellement des postes de catégorie C (80 %), alors que l'offre interne était concentrée sur des postes de catégorie A (92 %). Mais ces écarts se sont réduits. Parmi les concours comportant une épreuve de RAEP les postes offerts en catégorie B sont passés de 4 % en 2008 à 46 % en 2011 en interne, et de 15 % en 2008 à 33 % en 2011 en externe, réduisant ainsi pour l'interne la part des postes offerts en catégorie A (de 92 % à 53 %) et pour l'externe la part des postes de catégorie C (de 80 % à 63 %).

En 2011, les candidats présents aux concours internes avec RAEP, sont deux fois plus nombreux en catégorie A (6 289) qu'en catégorie B (3 104) pour un nombre équivalent de concours et une offre de postes comparable soit 1 708 postes offerts en catégorie A et 1 458 en catégorie B.

Figure D 3-4 : Part des concours ⁽¹⁾ de la fonction publique de l'État par catégorie hiérarchique en 2011

| Nombre total de concours | Nombre total de concours | Part par catégorie hiérarchique | Nombre de concours avec RAEP | Part par catégorie hiérarchique |
|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| A | 507 | 49,4 | 35 | 47,3 |
| B | 373 | 36,4 | 36 | 48,6 |
| C | 146 | 14,2 | 3 | 4,1 |
| Total | 1 026 | 100,0 | 74 | 100,0 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Concours internes et externes.

La part des concours de catégorie C est faible parmi l'ensemble des concours (14,2 %), compte tenu de la nette montée en puissance des recrutements sans concours pour cette catégorie. Néanmoins, si l'on compare la répartition du nombre des concours avec RAEP par catégorie hiérarchique en 2011, tous types de concours confondus, avec celle de la répartition globale de l'ensemble des concours, la part de la catégorie C y est encore plus faible (4,1 % seulement). La catégorie A et la catégorie B représentent 85 % des concours mais 95 % des concours avec épreuve de RAEP.

Figure D 3-5 : Part des candidats ayant choisi l'épreuve de RAEP aux concours de 2008 à 2011

| | Concours internes | | | Concours externes | | |
|--------------|---|---|--|---|---|--|
| | Nombre de candidats ayant passé une épreuve de RAEP | Nombre total de candidats présents aux concours avec RAEP | Part des candidats passant l'épreuve de RAEP | Nombre de candidats ayant passé une épreuve de RAEP | Nombre total de candidats présents aux concours avec RAEP | Part des candidats passant l'épreuve de RAEP |
| 2008 | 1 048 | 3 990 | 26,3 | 671 | 11 942 | 5,6 |
| 2009 | 1 117 | 5 984 | 18,7 | 644 | 15 779 | 4,1 |
| 2010 | 3 665 | 15 363 | 23,9 | 742 | 18 838 | 3,9 |
| 2011 | 9 393 | 22 915 | 41,0 | 755 | 16 461 | 4,6 |
| Total | 15 223 | 48 252 | 31,5 | 2 812 | 63 020 | 4,5 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Les candidats se présentant aux sélections internes sont davantage concernés par les épreuves de RAEP que les candidats se présentant aux concours externes. Sur les quatre premières années de mise en place, l'épreuve de RAEP a attiré 4,5 % des postulants à l'externe alors qu'à l'interne ils sont un tiers à connaître ce type d'épreuve (31 %).

Figure D 3-6 : Nombre de candidats ayant concouru à l'épreuve de RAEP dans la fonction publique de l'État par sexe de 2008 à 2011

| | Homme | Femme | Total | % Femme |
|------|--------------|--------------|---------------|-------------|
| 2008 | 1 026 | 693 | 1 719 | 40,3 |
| 2009 | 797 | 964 | 1 761 | 54,7 |
| 2010 | 1 970 | 2 437 | 4 407 | 55,3 |
| 2011 | 5 227 | 4 411 | 10 148 | 43,5 |
| | 9 020 | 8 505 | 18 035 | 47,2 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Les femmes participent aux épreuves de RAEP autant que les hommes : 47,2 % des candidats sont des femmes sur la période 2008-2011. À noter néanmoins qu'entre 2008 et 2011, cette proportion est fluctuante : au plus bas (40,3 %) en 2008, elle atteint son niveau le plus haut en 2010 (55,3 %).

Figure D 3-7 : Nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP rapportés au nombre de postes offerts et au nombre total de candidats présents, par ministère de 2008 à 2011

| | 1 ^{ère} année d'introduction de la RAEP | Nombre de concours ⁽¹⁾ de 2008 à 2011 | Nombre de postes de 2008 à 2011 | Nombre total de présents aux concours avec RAEP ⁽²⁾ | Nombre de candidats à la RAEP de 2008 à 2011 |
|---|--|--|---------------------------------|--|--|
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 2008 | 11 | 212 | 1 762 | 569 |
| Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État - Économie, finances et industrie | 2008 | 31 | 944 | 8 663 | 2 538 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 2008 | 26 | 296 | 5 462 | 976 |
| Justice et Libertés | 2008 | 32 | 5 399 | 63 460 | 3 143 |
| Services du Premier ministre | 2008 | 11 | 1 218 | 16 015 | 2 894 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 2008 | 20 | 839 | 5 186 | 1 426 |
| Jeunesse sports | 2008 | 2 | 35 | 526 | 410 |
| Santé | 2008 | 13 | 78 | 234 | 135 |
| Travail | 2009 | 7 | 138 | 1 829 | 600 |
| Défense et anciens combattants | 2009 | 14 | 976 | 5 804 | 3 653 |
| Culture et Communication | 2011 | 1 | 15 | 770 | 130 |
| Éducation nationale, jeunesse et vie associative | 2011 | 3 | 219 | 1 561 | 1 561 |
| Affaires étrangères et européennes | - | - | - | - | - |
| Total | | 170 | 10 369 | 111 272 | 18 035 |

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) concours externe, interne, 3^e concours et examen professionnel.

(2) Définition : Présents : candidats qui se sont présentés à la première épreuve du concours.

Figure D 3-8 : Nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP par ministère selon le type de concours, de 2008 à 2011

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Concours externe | | | | |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 0 | 1 | 79 | 0 |
| Justice et Libertés | 540 | 409 | 440 | 554 |
| Écologie, développement durable, transports et logement ⁽²⁾ | 0 | 0 | 0 | 21 |
| Santé | 2 (1) | 11 | 0 | 9 |
| Travail | 0 | 110 | 72 | 0 |
| Total concours externe | 542 | 531 | 591 | 584 |
| 3^{ème} concours | | | | |
| Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État - Économie, finances et industrie | 16 | 0 | 0 | 0 |
| Justice et Libertés | 0 | 0 | 30 | 65 |
| Services du Premier ministre | 113 | 113 | 109 | 106 |
| Travail | 0 | 0 | 12 | 0 |
| Total 3^{ème} concours | 129 | 113 | 151 | 171 |
| Concours interne | | | | |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 0 | 0 | 123 | 63 |
| Culture et Communication | 0 | 0 | 0 | 130 |
| Éducation nationale | 0 | 0 | 0 | 1 561 |
| Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État - Économie, finances et industrie | 0 | 0 | 252 | 424 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 18 | 0 | 301 | 94 |
| Justice et Libertés | 7 | 34 | 85 | 372 |
| Services du Premier ministre | 595 | 560 | 635 | 603 |
| Écologie, développement durable, transports et logement ⁽²⁾ | 0 | 0 | 0 | 111 |
| Jeunesse sports | 374 | 0 | 0 | 36 |
| Santé | 0 | 104 | 0 | 0 |
| Travail | 0 | 35 | 20 | 33 |
| Défense et anciens combattants | 0 | 30 | 216 | 2 930 |
| Total concours interne | 994 | 763 | 1 632 | 6 357 |
| Examen professionnel | | | | |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 32 | 33 | 137 | 181 |
| Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État - Économie, finances et industrie | 0 | 286 | 700 | 860 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 0 | 0 | 43 | 440 |
| Justice et Libertés | 0 | 0 | 0 | 607 |
| Services du Premier ministre | 0 | 0 | 0 | 60 |
| Écologie, développement durable, transports et logement ⁽²⁾ | 13 | 35 | 577 | 669 |
| Santé | 9 | 0 | 0 | 0 |
| Travail | 0 | 0 | 318 | 0 |
| Défense et anciens combattants | 0 | 0 | 258 | 219 |
| Total examen professionnel | 54 | 354 | 2 033 | 3 036 |
| Total général | 1 719 | 1 761 | 4 407 | 10 148 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Concours unique.

Les services du Premier ministre figurent parmi les premiers ministères organisateurs de ce type d'épreuve, la RAEP ayant été introduite dès 2008 au concours interne et au 3^{ème} concours des IRA, sous la forme d'une épreuve orale d'admission s'appliquant à tous les candidats déclarés admissibles. L'importance de cette épreuve y est particulièrement affirmée dans le cadre de ces concours puisqu'il est précisé dans le règlement que « *si plusieurs candidats ont obtenu le même nombre de points, la priorité pour l'admission est accordée à celui qui a obtenu la note la plus élevée à l'épreuve orale d'entretien et de Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle* ».

Le ministère de la Justice a également introduit cette épreuve dès 2008, pour les concours externes de surveillant principal de l'administration pénitentiaire, d'éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse, ou pour les concours externe et interne de technicien de l'administration pénitentiaire.

Entre 2008 et 2011, ce ministère a étendu cette disposition à de nombreux autres corps tels celui de greffier, conseiller pénitentiaire, chef de services éducatifs, et ceci dans les trois catégories hiérarchiques.

Au ministère de l'Agriculture, la mise en place d'une épreuve de RAEP a été plus progressive puisqu'elle n'a concerné en 2008 que 32 candidats pour s'appliquer en 2011 à 244 postulants. L'évolution est similaire aux ministères économique et financier (16 candidats en 2008 ont participé à cette épreuve alors qu'ils sont 1 284 en 2011) et au ministère de l'Intérieur (18 candidats en 2008 pour 534 en 2011).

Le ministère de la Défense et celui du Travail l'ont ensuite mise en pratique à partir de 2009 pour les recrutements d'ingénieur d'étude et de fabrication, conseiller technique, inspecteur et technicien.

En revanche, le ministère de la Culture et celui de l'Éducation nationale n'ont appliqué cette réforme qu'à partir de 2011, pour les corps de secrétaire administratif du ministère de la Culture, et celui de conseiller technique de service social et d'inspecteur à l'Éducation nationale. À noter que les corps d'enseignants ne sont concernés par l'épreuve de RAEP qu'à partir de la session 2012 (arrêté du 27 avril 2011 pour certains corps de personnel enseignant du second degré).

En 2011, le ministère des Affaires étrangères est le seul à n'avoir pas encore appliqué la mesure, la mise en place de la RAEP étant prévue plus tardivement, à partir de l'année 2012.

Encadré 1 : La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

La loi du 2 février 2007 a ouvert la possibilité pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière d'introduire dans les modalités de recrutement une nouvelle épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) permet d'ouvrir le recrutement dans la fonction publique à des personnes qui ont acquis les compétences utiles par leur expérience et de développer une logique de professionnalisation des emplois de la fonction publique, par la recherche d'une meilleure adéquation entre les qualifications des agents et les emplois qu'ils occupent ; la recherche de cette adéquation passe notamment par une meilleure mobilisation des ressources internes, donc par la reconnaissance des compétences acquises, soit par la formation, soit par l'expérience, pour permettre aux agents d'accéder à des postes de niveau supérieur ou à d'autres métiers.

La RAEP prolonge et complète les dispositifs réglementaires existants comme la dérogation à la condition de diplôme pour se présenter à un concours externe en permettant de substituer une expérience professionnelle à un diplôme requis pour se présenter à un concours et s'inscrit, par ailleurs, en cohérence aux concours dits de troisième voie ouverts à des candidats disposant d'une expérience professionnelle.

3 La fonction publique comme mode de professionnalisation des jeunes : usages et conditions des stages étudiants

La modernisation des modalités de recrutement et d'avancement des fonctionnaires menée depuis 2007 a permis une sélection des candidats moins académique, moins centrée sur les connaissances, mais davantage sur les compétences et aptitudes ainsi que sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Au travers d'une sélection renouvelée c'est aussi l'objectif d'une fonction publique lieu de promotion sociale et ouverte à la diversité des profils.

L'épreuve dite de RAEP trouve sa place plus particulièrement dans le cadre des concours interne et des examens professionnels et substitue aux exercices académiques traditionnels des modalités nouvelles de mise en œuvre du recrutement par concours, permettant aux candidats de valoriser l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions au sein d'une administration, d'un service déconcentré, d'un établissement public, d'une collectivité territoriale en lien avec le métier auquel il postule.

Dans le cadre de l'avancement, les acquis de l'expérience professionnelle sont pris en compte, au même titre que la valeur professionnelle, plaçant de fait l'une et l'autre au centre de la promotion de grade.

Comme toute épreuve, celle de RAEP peut être l'unique épreuve d'admissibilité ou d'admission d'un concours, une épreuve supplémentaire commune à tous les candidats ou une épreuve supplémentaire proposée en option. Dans tous les cas, pour cette épreuve, un dossier type est rempli par le candidat et évalué par le jury. Lorsque qu'il sert de support à une « épreuve » d'admissibilité, il est noté. En revanche, lorsque le dossier est rempli en vue d'une épreuve d'entretien, le dossier est évalué mais non noté mais sert de support au jury pour conduire l'entretien.

Depuis la loi du 2 février 2007, et l'impulsion significative donnée à la RAEP à partir de 2008, la plupart des textes régissant les concours internes, les concours dits de la troisième voie et les examens professionnels de changement de corps et de grade ont été modifiés pour introduire une épreuve de RAEP.

La rénovation des modalités de recrutement et d'avancement et la généralisation de la RAEP se sont accompagnées d'une professionnalisation des jurys et de leur formation aux techniques de recrutement ainsi que de la formalisation par les jurys de l'évaluation des candidats au moyen de grilles (analyse des parcours, grille d'évaluation des épreuves écrites et orales).

Bibliographie :

- Bounakhla, N. Faire évoluer sa carrière dans la fonction publique de l'État par les concours internes, examens professionnels et titularisations, *Rapport annuel sur l'État de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2007-2008*, La Documentation française.
- Bounakhla, N. Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011, *Rapport annuel sur l'État de la fonction publique, Titre II, Faits et chiffres, édition 2013*, La Documentation française.

| | |
|--|----|
| Emploi public et fonction publique | 1 |
| Agents de la fonction publique : principales caractéristiques | 2 |
| Voies de recrutement externe | 3 |
| Parcours professionnels | 4 |
| Retraite | 5 |
| Dépenses de personnel et rémunérations | 6 |
| Formation | 7 |
| Temps et conditions de travail | 8 |
| Relations professionnelles | 9 |
| Politique sociale | 10 |

Emploi public et fonction publique

1

Effectifs et principales caractéristiques
de l'emploi public 1.1

Trois fonctions publiques 1.2

Fonction publique de l'État 1.3

Fonction publique de l'État : périmètres
de décompte des effectifs dans les ministères
et emplois en loi de finances 1.4

Fonction publique territoriale 1.5

Fonction publique hospitalière 1.6

Définitions et méthodes

Dans une acception juridique, un agent de la fonction publique travaille dans un organisme public à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. C'est ainsi qu'ont été décomptés les 5,359 millions d'agents qui travaillent dans l'un des trois versants de la fonction publique fin 2011.

À titre exceptionnel, compte tenu du changement de source d'information (SIASP produit par l'Insee), les effectifs de la fonction publique étudiés dans ce rapport comprennent les individus présents au 31 décembre, en emploi principal, de métropole et des départements d'Outre-mer, **hors des collectivités d'Outre-mer et de l'étranger**, et hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (Épa) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les Épa locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers (intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir Vue 1.1 et documents méthodologiques), les établissements d'hébergement pour personnes âgées à budget autonome et médico-sociaux, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux, constituent la fonction publique hospitalière. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique.

Les résultats 2011 présentés dans ces fiches thématiques sont issus exclusivement du nouveau Système d'information sur les agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees. Pour ce qui concerne les séries longues, ces données sont combinées avec d'autres sources d'information utilisées antérieurement, notamment le fichier général de l'État de l'Insee, historiquement utilisé pour la fonction publique de l'État (voir Vue 1.1 et documents méthodologiques).

Les résultats relatifs à la fonction publique de l'État ont été établis à partir de SIASP-Insee, du fichier général de l'État de l'Insee (issu des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales - DADS *), tout particulièrement pour les établissements publics : sont définis comme agents des établissements publics nationaux les agents rémunérés sur le budget propre de ces établissements (voir Vue 1.1).

Les résultats relatifs à la fonction publique territoriale ont été établis à partir de SIASP-Insee, des déclarations annuelles de données sociales (DADS-Insee) et de l'enquête – supprimée en 2009 – sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee.

Enfin, les résultats relatifs à la fonction publique hospitalière ont été établis à partir de SIASP-Insee, de l'enquête SAE (Statistique annuelle sur les établissements de santé) de la Drees, complétée par l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) de la DGOS, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS-Insee).

Suite à l'introduction de SIASP à partir des données 2009, les résultats produits dans ces fiches ne sont plus directement comparables avec ceux publiés dans les éditions précédentes du rapport : les périmètres des trois versants de la fonction publique ont été redéfinis, et les séries publiées dans les éditions précédentes de ce rapport ont été révisées (voir Vue 1.1 et documents méthodologiques correspondants).

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (7 900 fin 2011 sur le territoire national), qui figuraient anciennement parmi les bénéficiaires d'emplois aidés, sont comptabilisés dans les séries d'effectifs de non-titulaires de la FPE depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (16 500 agents fin 2011 sur le territoire national).

L'appellation des ministères retenue est celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée. Lorsqu'on suit des évolutions sur plusieurs années, on retient celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année de la série.

Cependant, comme les périmètres des ministères varient selon les années, certains regroupements sont effectués depuis 2008 pour permettre les comparaisons dans le temps (voir Vue 1.1) :

- les ministères économique et financier qui comprennent les ministères du Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État, et de l'Économie, Finances et Industrie.
- les ministères de l'enseignement qui regroupent le ministère de l'Éducation nationale, ainsi que l'Enseignement supérieur et Recherche.

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

La deuxième vague de **décentralisation**, mise en place dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, est l'un des phénomènes qui explique la hausse des effectifs dans la FPT au cours des dernières années. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des transports et du logement, amorcés en 2006, se sont amplifiés en 2007 et 2008 et ralentissent depuis 2009 (voir Vue 1.1).

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en administration centrale et ceux travaillant en service déconcentré, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 ». Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la Lolf à partir de 2006 n'avait pas permis de maintenir l'information sur le service dans le FGE.

En 2008, une méthode d'identification a été mise au point par le service statistique de la DGAFP à partir essentiellement de la catégorie juridique de l'employeur et du programme Lolf de rattachement. Elle a ensuite été améliorée notamment pour suivre les effectifs concernés par la réforme de l'administration territoriale (RéATE) et tient compte de l'immatriculation des employeurs

publics au répertoire Sirene (Siren/Siret) dont la qualité n'est pas encore homogène dans le secteur public. Les effectifs de l'État sont répartis selon cinq modalités : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPL), et établissement public administratif (Épa). Cette méthodologie a été adaptée en 2012 aux données issues du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP-Insee), désormais utilisé par la DGAFP pour couvrir l'emploi de manière homogène dans les trois versants de la fonction publique. Elle repose notamment sur la catégorie juridique du lieu de travail des agents des ministères civils (Hors Défense) et accessoirement sur les libellés des grades des agents quand ils sont suffisamment explicites.

Taux d'administration d'un territoire (région, département, etc.) : part des agents civils et militaires (ici en effectifs équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière ou de l'ensemble) travaillant dans ce territoire par rapport à la population totale de ce même territoire.

(*) De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats.

Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public 1.1

Figure 1.1-1: La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2010)

| Ligne | Statut juridique de l'employeur | | Administrations publiques ou services non marchands | | | | Hors administrations publiques - Services marchands | | | |
|-------|---|--------------------------------------|--|---|--|--|---|---|--|--|
| | Intitulé | Code catégorie juridique Sirene | Statut de recrutement de droit commun de l'agent | | | | Statut de recrutement de droit commun de l'agent | | | |
| | | | Colonne | | | | Colonne | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| 1 | Administration de l'État | 71 hors 7111 et 7112 7111 7112 | Ministères (dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat) ⁽¹⁾ Autorités constitutionnelles Autorités administratives indépendantes Régions, départements, communes | Droit public particulier | Droit privé | Droit public | Droit privé à statut | | | Droit privé |
| 2 | Collectivités territoriales | 72 | Épa nationaux: ANPE, Crous, CNRS, INRA, Inserm, France Agrimer, ⁽²⁾ etc., EPI-E, Épa des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux | Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations fondatrices urbaines ou de renouveau | Caisse nationales du régime général de Sécurité sociale | OPH, Caisse de crédit muniçp., maisons de retraite publiques, divers Épa locaux marchands, Institut Jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations ⁽³⁾ | | | | |
| 3 | Établissements publics administratifs | 73 | | | | | | | | |
| 4 | Organismes publics administratifs | 74 | | GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences de coopération | IGSA, Institut franco-allemand St Louis etc. | Cercles et foyers des armées | | | | Cultes d'Alsace-Lorraine |
| 5 | Personnes morales de droit public, soumises au droit commercial | 4 | | | Ademe, BRGM, CEA, Charbon, de France, Criad, CHES, Onera, INRA, IFP Énergie nouvelle, Opéra national de Paris, Réunion musées nationaux, offices de tourisme, etc. | Office national des forêts | RATP, SNCF Banque de France | | | Grands ports maritimes (GAP), AFD, OPACOPH, EPIC locaux et régionaux |
| 6 | Personnes physiques, sociétés commerciales | 1.2.3.5.6 (hors 32) | | | Safer | | La Poste EDF Aéroports de Paris | | | dont Air France, France Télécom France Télévision, DCNS, GDF Suez, GAT Industries-Nexter, Imprimerie nationale |
| 7 | Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé | 89 | | | Organismes de protection sociale hôpitaux à but non lucratif associations ODAC associations ODAI ⁽¹⁾ | | | | | Mutuelles, comités d'entrep. organismes professionnels syndicats de propriétaires associations et fondations non à financ. public maj. |

Légende

Fonction publique.

- (1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.
 (2) Offices agricoles (EPIC) intégrés dans France Agrimer en 2009 (Épa).
 (3) Caisse des dépôts et consignations : assimilée à Épa, mais relevant de codification Sirene 74 (Autres personnes morales de droit administratif).

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-2: Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal

| Ligne | Statut juridique de l'employeur | | Administrations publiques ou services non marchands | | | | | | Hors administrations publiques - Services marchands | | | | | |
|-------|--|---------------------------------|---|--------------------------|-------------|--|----------------------|-------------|---|----------------|------------|--|----------------|------------|
| | Intitulé | Code catégorie juridique Sirene | Statut de recrutement de droit commun de l'agent | | | Statut de recrutement de droit commun de l'agent | | | Statut de recrutement de droit commun de l'agent | | | Statut de recrutement de droit commun de l'agent | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Administration de l'État ⁽¹⁾ | 71 hors 7111 et 7112 | Droit public | Droit public particulier | Droit privé | Droit public | Droit privé à statut | Droit privé | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL |
| | | | 600 | 600 | 600 | 1 965 200 | 1 968 400 | 1 965 200 | 1 968 400 | 1 965 200 | 1 968 400 | 1 965 200 | 1 968 400 | 1 965 200 |
| 2 | Autonités constitutionnelles ⁽²⁾ | 7111 | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL |
| | | | 1 300 | 1 300 | 1 300 | 1 300 | 1 300 | 1 300 | 1 300 | 1 300 | 1 300 | 1 300 | 1 300 | 1 300 |
| 3 | Autonités administratives indépendantes ⁽²⁾ | 7112 | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL |
| | | | 1 385 200 | 1 385 200 | 1 385 200 | 1 385 200 | 1 385 200 | 1 385 200 | 1 385 200 | 1 385 200 | 1 385 200 | 1 385 200 | 1 385 200 | 1 385 200 |
| 4 | Collectivités territoriales | 72 | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL |
| | | | 1 922 700 | 2 011 100 | 2 011 100 | 42 800 | 14 600 | 42 800 | 14 600 | 83 700 | 88 000 | 88 000 | 83 700 | 88 000 |
| 5 | Établissements publics administratifs | 73 | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL |
| | | | 8 600 | 1 400 | 10 000 | 9 300 | 218 800 | 218 800 | 218 800 | 100 | 400 | 400 | 9 300 | 218 800 |
| 6 | Autres organismes soumis au droit administratif | 74 | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL |
| | | | 40 000 | 40 000 | 40 000 | 9 300 | 218 800 | 218 800 | 218 800 | 100 | 400 | 400 | 9 300 | 218 800 |
| 7 | Personnes morales de droit public soumises au droit commercial | 4 | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL |
| | | | 900 | 900 | 900 | 348 400 | 16 109 600 | 16 109 600 | 16 109 600 | 16 109 600 | 16 109 600 | 16 109 600 | 16 109 600 | 16 109 600 |
| 8 | Personnes physiques, sociétés commerciales | 1,2,3,5,6 (hors 32) | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL |
| | | | 483 300 | 483 300 | 483 300 | 1 470 900 | 1 954 200 | 1 470 900 | 1 954 200 | 1 470 900 | 1 954 200 | 1 470 900 | 1 954 200 | 1 954 200 |
| 9 | Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé | 89 | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL |
| | | | 540 200 | 540 200 | 540 200 | 567 100 | 17 666 100 | 567 100 | 17 666 100 | 17 666 100 | 17 666 100 | 17 666 100 | 17 666 100 | 17 666 100 |
| | TOTAL | | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL | TOTAL hors AID | TOTAL avec AID | TOTAL |
| | | | 5 405 200 | 51 400 | 5 405 200 | 51 400 | 5 405 200 | 51 400 | 97 500 | 567 100 | 17 666 100 | 97 500 | 567 100 | 17 666 100 |
| | | | 24 327 500 | 24 327 500 | 24 327 500 | 24 327 500 | 24 327 500 | 24 327 500 | 24 327 500 | 24 327 500 | 24 327 500 | 24 327 500 | 24 327 500 | 24 327 500 |

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales. AID : bénéficiaires de contrats aidés.

- (1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.
- (2) Sont comptabilisés ici les seuls agents dont l'employeur principal est une autorité constitutionnelle ou une autorité administrative indépendante. Les autres sont en emploi principal dans une autre administration.
- (3) Dont la Poste : 238 900.

Figure 1.1-3: L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Effectifs des administrations publiques Colonnes 1+2+3 | Effectifs de droit public Colonnes 1+4 | Effectifs de la fonction publique métropole et DOM Colonnes 1+ 4 et lignes 1+2+3 ⁽¹⁾ |
|---|--|--|---|
| Total y compris bénéficiaires de contrats aidés | 5 996 700 | 5 502 700 | 5 493 200 |
| Total hors bénéficiaires de contrats aidés | | 5 368 200 | 5 358 800 |

Sources : SIASP, DADS, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal

| Ligne | Statut juridique de l'employeur | Code catégorie juridique Snière | Administrations publiques - Services non marchands | | | Hors administrations publiques - Services marchands | | | TOTAL | |
|--|--|------------------------------------|--|--------------------------|-----------------|---|----------------------|-------------|-----------------|------------|
| | | | Statut de recrutement de droit commun de l'agent | | | Statut de recrutement de droit commun de l'agent | | | | |
| | | | Colonne 1 | Colonne 2 | Colonne 3 | Colonne 4 | Colonne 5 | Colonne 6 | | |
| | Intitulé | | Droit public | Droit public particulier | Droit privé | Droit public | Droit privé à statut | Droit privé | | |
| 1 | Administration de l'État (ministères) ⁽¹⁾ | 71 hors 7111 et 7112 | Eff 2011 | 1 988 400 | | | Eff 2011 | 1 988 400 | | |
| | | | Eff 2010 | 2 031 400 | | | Eff 2010 | 2 031 400 | | |
| | | | Evol hors aidés | -3,2 % | | | Evol hors aidés | -3,2 % | | |
| Autonités constitutionnelles | 7111 | | Eff 2011 | 600 | | | Eff 2011 | 600 | | |
| | | | Eff 2010 | 800 | | | Eff 2010 | 800 | | |
| | | | Evol hors aidés | -21,8 % | | | Evol hors aidés | -21,8 % | | |
| Autonités administratives indépendantes | 7112 | | Eff 2011 | 1 300 | | | Eff 2011 | 1 300 | | |
| | | | Eff 2010 | 1 300 | | | Eff 2010 | 1 300 | | |
| | | | Evol hors aidés | 0,7 % | | | Evol hors aidés | 0,7 % | | |
| Collectivités territoriales | 72 | | Eff 2011 | 1 423 700 | | | Eff 2011 | 1 423 700 | | |
| | | | Eff 2010 | 1 425 800 | | | Eff 2010 | 1 425 800 | | |
| | | | Evol hors aidés | 0,6 % | | | Evol hors aidés | 0,6 % | | |
| Établissements publics administratifs | 73 | | Eff 2011 | 2 011 100 | Eff 2011 | 42 800 | Eff 2011 | 88 000 | | |
| | | | Eff 2010 | 1 977 200 | Eff 2010 | 43 700 | Eff 2010 | 85 700 | | |
| | | | Evol hors aidés | 1,7 % | Evol hors aidés | -2,0 % | Evol hors aidés | 3,7 % | | |
| Autres organismes soumis au droit administratif | 74 | | Eff 2011 | 1 400 | Eff 2011 | 8 600 | Eff 2011 | 100 | | |
| | | | Eff 2010 | 1 400 | Eff 2010 | 8 000 | Eff 2010 | 200 | | |
| | | | Evol hors aidés | 0,0 % | Evol hors aidés | 7,3 % | Evol hors aidés | 2,7 % | | |
| Personnes morales de droit public soumises au droit commercial | 4 | | Eff 2011 | 40 000 | Eff 2011 | 7,3 % | Eff 2011 | 9 300 | | |
| | | | Eff 2010 | 49 000 | Eff 2010 | 7,3 % | Eff 2010 | 9 300 | | |
| | | | Evol hors aidés | -18,5 % | Evol hors aidés | -18,5 % | Evol hors aidés | -0,8 % | | |
| Personnes physiques, sociétés commerciales | 1,2,3,5,6 (hors 32) | | Eff 2011 | 900 | Eff 2011 | 900 | Eff 2011 | 348 400 | | |
| | | | Eff 2010 | 900 | Eff 2010 | 900 | Eff 2010 | 353 300 | | |
| | | | Evol hors aidés | 0,0 % | Evol hors aidés | 0,0 % | Evol hors aidés | 0,2 % | | |
| Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé | 8,9 | | Eff 2011 | 483 300 | Eff 2011 | 483 300 | Eff 2011 | 1 470 900 | | |
| | | | Eff 2010 | 469 300 | Eff 2010 | 469 300 | Eff 2010 | 1 491 000 | | |
| | | | Evol hors aidés | 3,0 % | Evol hors aidés | -2,0 % | Evol hors aidés | -0,4 % | | |
| TOTAL | | | Eff 2011 | 5 405 200 | Eff 2011 | 51 400 | Eff 2011 | 97 500 | Eff 2011 | 17 666 100 |
| | | | Eff 2010 | 5 436 600 | Eff 2010 | 51 700 | Eff 2010 | 95 300 | Eff 2010 | 17 614 000 |
| | | | Evol hors aidés | -0,6 % | Evol hors aidés | -0,5 % | Evol hors aidés | 2,3 % | Evol hors aidés | 0,3 % |

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee, Traitement DGAPP, département des études et des statistiques.
 (1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

| | | |
|-------------------|---------------------|-----------|
| Fonction publique | Eff 2011 (yc aidés) | 5 493 200 |
| | Eff 2010 (yc aidés) | 5 522 300 |
| | Evol hors aidés | -0,4 % |
| | Evol y.c aidés | -0,5 % |

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

[en milliers]

| | Organismes non marchands métropole + DOM yc AID | Organismes marchands yc AID | Total yc AID | Total hors bénéficiaires de contrats aidés (AID) |
|--|---|--------------------------------|------------------|--|
| Fonction publique en comptabilité nationale | 5 405 200 | | 5 405 200 | 5 275 100 |
| Fonction publique hors comptabilité nationale | | 88 000 ⁽⁴⁾ | 88 000 | 83 700 |
| Total fonction publique⁽¹⁾ | 5 405 200 | 88 000⁽⁴⁾ | 5 493 200 | 5 358 800 |
| Autres administrations publiques (APU) | 591 500 | | | |
| <i>Dont autres APU en organismes publics⁽²⁾</i> | 107 300 | | | |
| <i>Dont autres APU en organismes privés⁽³⁾</i> | 484 200 | | | |
| Total des administrations publiques | 5 996 700 | | | |

Part de la fonction publique en 2011⁽⁵⁾
- Dans l'emploi salarié : 22,0 %
- Dans l'emploi total : 19,9 %

Sources : Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

(2) Épa à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, ÉPIC non marchands.

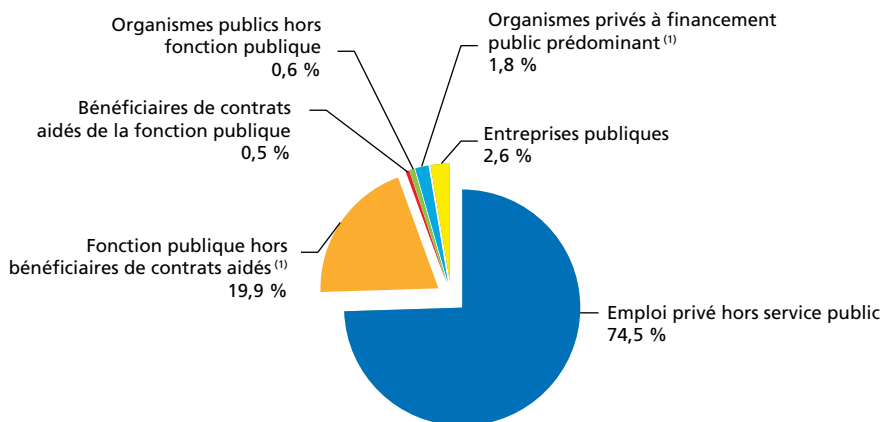
(3) Organismes à financement majoritairement public: associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(4) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, Épa marchands.

(5) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. À comparer avec la part de la fonction publique en 2010, soit 22,1 % dans l'emploi salarié et 20,1 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

[en %]



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique en 2010 et en 2011

[en milliers]

| | | Fin 2010 | Fin 2011 | Évolution sur un an (%) |
|---------------------------------------|--|--------------|--------------|-------------------------|
| Fonction publique de l'État | Ministères | 2,0 | 3,1 | |
| | Dont ministères de l'Enseignement | 0,0 | 0,0 | |
| | Dont ministère de l'Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration | 2,0 | 3,1 | |
| | Épa de la FPE | 55,6 | 64,4 | |
| | Dont Épa rattachés aux ministères de l'Enseignement ⁽¹⁾ | 52,4 | 61,7 | |
| | Dont Épa rattachés au ministère de l'Intérieur | 0,1 | 0,0 | |
| | Total | 57,6 | 67,5 | 17,2 |
| Fonction publique territoriale | Communes | 43,5 | 33,2 | |
| | Départements | 5,0 | 4,9 | |
| | Régions | 0,2 | 0,5 | |
| | Total collectivités territoriales | 48,7 | 38,6 | |
| | Établissements communaux | 6,4 | 5,7 | |
| | Établissements intercommunaux | 9,7 | 6,8 | |
| | Établissements départementaux | 0,2 | 0,1 | |
| | Autres Épa locaux | 0,1 | 0,1 | |
| | Total Épa | 16,4 | 12,6 | |
| | Total | 65,1 | 51,2 | -21,4 |
| Fonction publique hospitalière | Hôpitaux | 14,2 | 10,8 | |
| | Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 5,0 | 4,3 | |
| | Autres établissements médico-sociaux | 0,7 | 0,7 | |
| | Total FPH | 19,9 | 15,8 | -20,7 |
| | Total 3 FP | 142,6 | 134,5 | -5,7 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

(1) Les bénéficiaires de contrats aidés travaillent pour l'essentiel dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2010 et 2011 en France (métropole + DOM)

[en milliers]

| | | Rappel 2010 | 2011 |
|---|--|--|-------------------------|
| | | Effectifs au 31/12/2010 ⁽¹⁾ | Effectifs au 31/12/2011 |
| Fonction publique ⁽²⁾ | métropole | 5 210 | 5 190 |
| | DOM | 170 | 168 |
| | Total hors bénéficiaires de contrats aidés⁽³⁾ | 5 380 | 5 359 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique ⁽⁴⁾ | 143 | 134 |
| | Total y compris bénéficiaires de contrats aidés | 5 522 | 5 493 |
| Organismes publics hors fonction publique non marchands | Épa nationaux de Sécurité sociale, à recrutement de droit privé | 15 | 15 |
| | GIP nationaux et locaux (résultats partiels) | 8 | 8 |
| | Personnes morales droit public particulières | 1 | 1 |
| | Groupements de coopération sanitaires | 0 | 0 |
| | Associations syndicales autorisées | 0 | 0 |
| | Organismes consulaires | 44 | 43 |
| | ÉPIC nationaux et locaux non marchands | 49 | 40 |
| | Sous-total organismes hors FP non marchands | 117 | 107 |
| Organismes publics hors fonction publique marchands | ÉPIC locaux marchands | 60 | 65 |
| | Personnes morales droit public secteur marchand | 1 | 1 |
| | Sous-total organismes hors FP marchands | 60 | 65 |
| | Total | 177 | 173 |
| Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand) | Associations ⁽⁴⁾ | 131 | 148 |
| | Organismes de protection sociale | 186 | 172 |
| | Hôpitaux privés à but non lucratif | 152 | 163 |
| | Safer | 1 | 1 |
| | Total | 470 | 484 |
| Entreprises publiques (secteur marchand) | ÉPIC marchands ⁽⁵⁾ | 307 | 313 |
| | Entreprises hors ÉPIC ⁽⁶⁾ | 401 | 396 |
| | Total | 708 | 709 |
| Emploi privé hors service public (secteur marchand) | Total | 19 951 | 20 057 |
| Emploi total (salariés et non salariés) | Total⁽⁷⁾ | 26 817 | 26 903 |

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAPP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Données de 2010 révisées.

(2) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011) décomptés auparavant avec les organismes privés à financement public prédominant (cf. éditions précédentes du rapport annuel).

(3) Cet effectif comprend les agents dont l'employeur principal est une autorité constitutionnelle (600 personnes) ou une autorité administrative indépendante (1 300 personnes).

(4) Les bénéficiaires de contrats aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(5) Les EPIC marchands proviennent de la ligne 5 et des colonnes 4, 5 et 6 du tableau de synthèse.

(6) Les entreprises hors EPIC comprennent la Poste, EDF, Aéroports de Paris issus de la ligne 6 colonne 5 du tableau de synthèse + la partie des entreprises de la ligne 6 colonne 6 répertoriée dans les entreprises «de premier rang» du Recme (exemple : France Télévision, DCNS...).

(7) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est «l'emploi total» qui comprend les salariés et les non-salariés en France entière, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.

1.2 Trois fonctions publiques

Figure 1.2-1: Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein par versant de la fonction publique en 2010 et en 2011 (métropole + DOM)

| | 2010 ⁽¹⁾ | | 2011 | | Évolution sur un an (%) | |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|
| | avec contrats aidés | hors contrats aidés | avec contrats aidés | hors contrats aidés | avec contrats aidés | hors contrats aidés |
| Effectif au 31 décembre⁽²⁾ | | | | | | |
| FPE | 2 515,7 | 2 458,1 | 2 466,2 | 2 398,7 | -2,0 | -2,4 |
| FPT | 1 876,2 | 1 811,0 | 1 881,8 | 1 830,7 | 0,3 | 1,1 |
| FPH | 1 130,4 | 1 110,5 | 1 145,2 | 1 129,4 | 1,3 | 1,7 |
| Total 3 FP | 5 522,3 | 5 379,6 | 5 493,2 | 5 358,8 | -0,5 | -0,4 |
| Volume de travail en équivalent temps plein⁽³⁾ | | | | | | |
| FPE | 2 402,5 | 2 364,6 | 2 366,1 | 2 315,4 | -1,5 | -2,1 |
| FPT | 1 727,6 | 1 675,1 | 1 743,8 | 1 704,4 | 0,9 | 1,7 |
| FPH | 1 051,0 | 1 034,2 | 1 060,6 | 1 049,4 | 0,9 | 1,5 |
| Total 3 FP | 5 181,1 | 5 073,9 | 5 170,4 | 5 069,1 | -0,2 | -0,1 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger),

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 salariés.

(2) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(3) Tout poste actif dans l'année.

Figure 1.2-2: Effectifs physiques des trois fonctions publiques par type d'employeur aux 31 décembre 2010 et 2011 en France (métropole + DOM)

| | Effectifs physiques 2010 ⁽¹⁾ | Effectifs physiques 2010 | Évolution 2009-2010 (en effectifs) | Évolution 2009-2010 (en %) |
|--|---|--------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| FPE Ministères | 2 030 153 | 1 965 867 | -64 286 | -3,2 |
| Épa de la FPE | 427 917 | 432 805 | 4 888 | 1,1 |
| Total FPE | 2 458 070 | 2 398 672 | -59 398 | -2,4 |
| FPT Communes ⁽²⁾ | 1 006 843 | 1 012 690 | 5 847 | 0,6 |
| Départements | 290 536 | 292 458 | 1 922 | 0,7 |
| Régions | 79 719 | 80 037 | 318 | 0,4 |
| Total collectivités territoriales | 1 377 098 | 1 385 185 | 8 087 | 0,6 |
| Établissements communaux ⁽²⁾ | 127 646 | 128 468 | 822 | 0,6 |
| Établissements intercommunaux ⁽²⁾ | 234 044 | 245 429 | 11 385 | 4,9 |
| Établissement départementaux | 65 596 | 65 746 | 150 | 0,2 |
| Autres Épa locaux | 6 641 | 5 835 | -806 | -12,1 |
| Total Épa⁽²⁾ | 433 927 | 445 478 | 11 551 | 2,7 |
| Total FPT | 1 811 025 | 1 830 663 | 19 638 | 1,1 |
| FPH Hôpitaux | 1 004 684 | 1 020 554 | 15 870 | 1,6 |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) | 72 966 | 76 266 | 3 300 | 4,5 |
| Autres établissements médico-sociaux | 32 904 | 32 618 | -286 | -0,9 |
| Total FPH | 1 110 554 | 1 129 438 | 18 884 | 1,7 |
| Total FPE+FPT+FPH | 5 379 649 | 5 358 773 | -20 876 | -0,4 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 salariés.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes, des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution, compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (1^{ère} partie)

| | Total | | | | | | | |
|--------------------------|--|------------------|--------------------------------|------------------|--------------------------------|------------------|--|------------------|
| | Fonction publique de l'État ⁽¹⁾ | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | | Total trois fonctions publiques ⁽¹⁾ | |
| | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP |
| Alsace | 64 191 | 61 062 | 39 471 | 35 262 | 36 142 | 32 728 | 139 804 | 129 053 |
| Bas-Rhin | 42 558 | 40 649 | 24 626 | 22 012 | 21 083 | 19 109 | 88 267 | 81 771 |
| Haut-Rhin | 21 633 | 20 413 | 14 845 | 13 250 | 15 059 | 13 619 | 51 537 | 47 282 |
| Aquitaine | 116 267 | 111 028 | 97 831 | 89 242 | 54 892 | 51 291 | 268 990 | 251 561 |
| Dordogne | 10 291 | 9 773 | 12 135 | 10 839 | 8 690 | 8 136 | 31 116 | 28 747 |
| Gironde | 61 857 | 59 025 | 46 360 | 42 911 | 24 195 | 22 724 | 132 412 | 124 660 |
| Landes | 13 526 | 13 011 | 14 270 | 12 889 | 5 950 | 5 595 | 33 746 | 31 495 |
| Lot-et-Garonne | 9 494 | 9 066 | 7 655 | 6 994 | 6 474 | 5 997 | 23 623 | 22 057 |
| Pyrénées-Atlantiques | 21 099 | 20 155 | 17 411 | 15 608 | 9 583 | 8 839 | 48 093 | 44 603 |
| Auvergne | 47 501 | 45 079 | 39 190 | 35 248 | 29 475 | 27 340 | 116 166 | 107 667 |
| Allier | 9 341 | 8 897 | 9 282 | 8 423 | 9 432 | 8 899 | 28 055 | 26 219 |
| Cantal | 4 463 | 4 259 | 4 560 | 4 099 | 3 649 | 3 410 | 12 672 | 11 767 |
| Haute-Loire | 5 751 | 5 348 | 5 261 | 4 663 | 3 658 | 3 258 | 14 670 | 13 268 |
| Puy-de-Dôme | 27 946 | 26 576 | 20 087 | 18 064 | 12 736 | 11 774 | 60 769 | 56 413 |
| Basse-Normandie | 44 037 | 42 013 | 38 738 | 34 632 | 30 337 | 28 129 | 113 112 | 104 774 |
| Calvados | 21 868 | 20 814 | 19 706 | 17 754 | 14 224 | 13 182 | 55 798 | 51 750 |
| Manche | 14 976 | 14 354 | 12 449 | 11 095 | 9 528 | 8 779 | 36 953 | 34 228 |
| Orne | 7 193 | 6 844 | 6 583 | 5 784 | 6 585 | 6 168 | 20 361 | 18 796 |
| Bourgogne | 52 838 | 50 163 | 42 342 | 37 919 | 36 409 | 33 526 | 131 589 | 121 608 |
| Côte-d'Or | 23 599 | 22 409 | 15 003 | 13 530 | 11 683 | 10 894 | 50 285 | 46 832 |
| Nièvre | 6 108 | 5 806 | 6 172 | 5 599 | 4 893 | 4 624 | 17 173 | 16 029 |
| Saône-et-Loire | 14 304 | 13 523 | 13 257 | 11 742 | 11 613 | 10 528 | 39 174 | 35 793 |
| Yonne | 8 827 | 8 426 | 7 910 | 7 049 | 8 220 | 7 480 | 24 957 | 22 954 |
| Bretagne | 126 215 | 120 031 | 86 893 | 78 091 | 61 367 | 56 349 | 274 475 | 254 471 |
| Côtes-d'Armor | 14 622 | 13 720 | 18 540 | 16 365 | 10 157 | 9 163 | 43 319 | 39 248 |
| Finistère | 43 959 | 42 176 | 22 292 | 20 301 | 18 298 | 16 798 | 84 549 | 79 274 |
| Ille-et-Vilaine | 43 836 | 41 395 | 27 915 | 25 201 | 18 283 | 16 828 | 90 034 | 83 423 |
| Morbihan | 23 798 | 22 739 | 18 146 | 16 225 | 14 629 | 13 560 | 56 573 | 52 524 |
| Centre | 86 352 | 82 324 | 66 002 | 60 050 | 48 233 | 44 983 | 200 587 | 187 356 |
| Cher | 11 946 | 11 513 | 8 246 | 7 536 | 6 409 | 6 033 | 26 601 | 25 082 |
| Eure-et-Loir | 11 042 | 10 524 | 9 885 | 8 853 | 8 102 | 7 573 | 29 029 | 26 950 |
| Indre | 8 089 | 7 703 | 5 564 | 5 063 | 4 640 | 4 369 | 18 293 | 17 135 |
| Indre-et-Loire | 20 715 | 19 519 | 15 049 | 13 718 | 12 507 | 11 507 | 48 271 | 44 745 |
| Loiret | 26 156 | 25 043 | 18 990 | 17 483 | 10 288 | 9 643 | 55 434 | 52 170 |
| Loir-et-Cher | 8 404 | 8 022 | 8 268 | 7 395 | 6 287 | 5 857 | 22 959 | 21 275 |
| Champagne-Ardenne | 53 485 | 50 974 | 31 939 | 28 435 | 26 590 | 24 495 | 112 014 | 103 903 |
| Ardennes | 8 960 | 8 566 | 6 710 | 5 991 | 5 767 | 5 301 | 21 437 | 19 858 |
| Aube | 9 690 | 9 234 | 6 813 | 5 972 | 4 694 | 4 420 | 21 197 | 19 626 |
| Haute-Marne | 9 346 | 8 833 | 4 095 | 3 601 | 4 359 | 3 994 | 17 800 | 16 428 |
| Marne | 25 489 | 24 341 | 14 321 | 12 872 | 11 770 | 10 779 | 51 580 | 47 992 |
| Corse | 13 116 | 12 520 | 10 987 | 10 447 | 4 462 | 4 304 | 28 565 | 27 272 |
| Corse-du-sud | 5 718 | 5 484 | 6 535 | 6 261 | 2 597 | 2 520 | 14 850 | 14 265 |
| Haute-Corse | 7 398 | 7 036 | 4 452 | 4 186 | 1 865 | 1 784 | 13 715 | 13 007 |
| Franche-Comté | 43 363 | 40 885 | 28 179 | 24 870 | 23 584 | 21 382 | 95 126 | 87 136 |
| Doubs | 21 918 | 20 614 | 13 798 | 12 356 | 12 096 | 10 964 | 47 812 | 43 933 |
| Haute-Saône | 7 445 | 7 031 | 4 492 | 3 845 | 2 745 | 2 489 | 14 682 | 13 365 |
| Jura | 7 112 | 6 640 | 6 059 | 5 229 | 5 986 | 5 385 | 19 157 | 17 253 |
| Territoire de Belfort | 6 888 | 6 600 | 3 830 | 3 440 | 2 757 | 2 544 | 13 475 | 12 585 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les effectifs des militaires, disponibles uniquement au niveau régional dans les précédentes éditions du rapport annuel, sont désormais localisables au niveau départemental.

1 I.2 Trois fonctions publiques

Figure I.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (2^{ème} partie)

| | Total | | | | | | | |
|-----------------------------|--|------------------|--------------------------------|------------------|--------------------------------|------------------|--|------------------|
| | Fonction publique de l'État ⁽¹⁾ | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | | Total trois fonctions publiques ⁽¹⁾ | |
| | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP |
| Haute-Normandie | 55 948 | 52 933 | 52 737 | 47 320 | 34 450 | 31 867 | 143 135 | 132 121 |
| Eure | 16 044 | 15 257 | 14 679 | 13 007 | 7 445 | 7 016 | 38 168 | 35 280 |
| Seine-Maritime | 39 904 | 37 677 | 38 058 | 34 312 | 27 005 | 24 852 | 104 967 | 96 841 |
| Île-de-France | 550 666 | 526 900 | 357 048 | 327 315 | 178 726 | 164 912 | 1 086 440 | 1 019 127 |
| Essonne | 47 881 | 45 077 | 35 740 | 32 491 | 14 232 | 13 139 | 97 853 | 90 708 |
| Hauts-de-Seine | 52 623 | 50 306 | 48 163 | 44 162 | 17 721 | 16 278 | 118 507 | 110 746 |
| Paris | 215 827 | 206 891 | 76 088 | 69 396 | 58 568 | 54 048 | 350 483 | 330 335 |
| Seine-et-Marne | 38 520 | 36 911 | 34 499 | 31 543 | 14 403 | 13 285 | 87 422 | 81 740 |
| Seine-Saint-Denis | 56 990 | 54 825 | 50 424 | 46 618 | 16 453 | 15 195 | 123 867 | 116 637 |
| Val-de-Marne | 53 520 | 51 555 | 43 828 | 40 653 | 25 583 | 23 816 | 122 931 | 116 024 |
| Val-d'Oise | 33 519 | 32 104 | 31 235 | 28 749 | 15 545 | 14 453 | 80 299 | 75 307 |
| Yvelines | 51 786 | 49 230 | 37 071 | 33 703 | 16 221 | 14 697 | 105 078 | 97 631 |
| Languedoc-Roussillon | 89 012 | 84 001 | 83 698 | 76 466 | 40 161 | 36 898 | 212 871 | 197 365 |
| Aude | 10 574 | 10 137 | 12 271 | 10 837 | 4 831 | 4 438 | 27 676 | 25 411 |
| Gard | 23 123 | 21 749 | 18 311 | 16 728 | 10 750 | 9 854 | 52 184 | 48 332 |
| Hérault | 39 070 | 36 735 | 36 639 | 33 759 | 16 937 | 15 479 | 92 646 | 85 973 |
| Lozère | 3 035 | 2 857 | 2 240 | 2 015 | 1 874 | 1 726 | 7 149 | 6 598 |
| Pyrénées-Orientales | 13 210 | 12 522 | 14 237 | 13 127 | 5 769 | 5 402 | 33 216 | 31 051 |
| Limousin | 25 999 | 24 694 | 22 607 | 20 539 | 20 502 | 19 281 | 69 108 | 64 514 |
| Corrèze | 9 169 | 8 581 | 7 158 | 6 429 | 5 742 | 5 376 | 22 069 | 20 385 |
| Creuse | 3 762 | 3 577 | 3 606 | 3 211 | 3 241 | 3 068 | 10 609 | 9 856 |
| Haute-Vienne | 13 068 | 12 536 | 11 843 | 10 900 | 11 519 | 10 837 | 36 430 | 34 272 |
| Lorraine | 94 567 | 90 073 | 52 984 | 47 373 | 43 835 | 40 171 | 191 386 | 177 618 |
| Meurthe-et-Moselle | 33 780 | 32 062 | 16 572 | 14 840 | 16 317 | 14 949 | 66 669 | 61 851 |
| Meuse | 8 915 | 8 585 | 4 179 | 3 518 | 4 763 | 4 448 | 17 857 | 16 551 |
| Moselle | 40 714 | 38 874 | 23 052 | 20 832 | 13 749 | 12 470 | 77 515 | 72 175 |
| Vosges | 11 158 | 10 552 | 9 181 | 8 184 | 9 006 | 8 304 | 29 345 | 27 040 |
| Midi-Pyrénées | 102 931 | 98 020 | 90 557 | 81 759 | 47 271 | 43 645 | 240 759 | 223 424 |
| Ariège | 5 136 | 4 900 | 4 732 | 4 213 | 3 533 | 3 267 | 13 401 | 12 380 |
| Aveyron | 6 702 | 6 301 | 7 195 | 6 263 | 5 460 | 4 977 | 19 357 | 17 542 |
| Gers | 4 543 | 4 302 | 6 104 | 5 405 | 3 664 | 3 384 | 14 311 | 13 091 |
| Haute-Garonne | 55 132 | 52 453 | 43 500 | 39 618 | 17 829 | 16 580 | 116 461 | 108 651 |
| Hautes-Pyrénées | 8 417 | 8 086 | 6 527 | 5 948 | 5 797 | 5 329 | 20 741 | 19 363 |
| Lot | 4 121 | 3 924 | 5 343 | 4 704 | 2 607 | 2 412 | 12 071 | 11 040 |
| Tarn | 10 004 | 9 488 | 10 625 | 9 642 | 4 864 | 4 426 | 25 493 | 23 556 |
| Tarn-et-Garonne | 8 876 | 8 567 | 6 531 | 5 964 | 3 517 | 3 270 | 18 924 | 17 800 |
| Nord-Pas-de-Calais | 130 201 | 123 227 | 112 343 | 101 871 | 70 559 | 65 044 | 313 103 | 290 142 |
| Nord | 90 300 | 85 381 | 75 269 | 68 298 | 50 252 | 46 196 | 215 821 | 199 875 |
| Pas-de-Calais | 39 901 | 37 846 | 37 074 | 33 572 | 20 307 | 18 849 | 97 282 | 90 267 |
| Pays de la Loire | 105 498 | 99 383 | 88 262 | 79 125 | 63 416 | 57 592 | 257 176 | 236 100 |
| Loire-Atlantique | 43 567 | 40 846 | 34 787 | 31 429 | 21 705 | 19 586 | 100 059 | 91 861 |
| Maine-et-Loire | 25 487 | 24 135 | 17 694 | 15 773 | 14 899 | 13 505 | 58 080 | 53 413 |
| Mayenne | 7 269 | 6 813 | 7 698 | 6 828 | 7 003 | 6 448 | 21 970 | 20 089 |
| Sarthe | 15 956 | 15 143 | 13 377 | 12 093 | 10 481 | 9 519 | 39 814 | 36 755 |
| Vendée | 13 219 | 12 445 | 14 706 | 13 002 | 9 328 | 8 535 | 37 253 | 33 983 |
| Picardie | 58 429 | 55 745 | 46 486 | 41 122 | 39 314 | 36 309 | 144 229 | 133 175 |
| Aisne | 15 484 | 14 787 | 12 538 | 11 015 | 11 821 | 10 889 | 39 843 | 36 691 |
| Oise | 23 708 | 22 732 | 17 093 | 15 301 | 12 834 | 11 969 | 53 635 | 50 002 |
| Somme | 19 237 | 18 227 | 16 855 | 14 805 | 14 659 | 13 451 | 50 751 | 46 483 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les effectifs des militaires, disponibles uniquement au niveau régional dans les précédentes éditions du rapport annuel, sont désormais localisables au niveau départemental.

Figure 1.2-3: Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) [3^{ème} partie]

| | Total | | | | | | | |
|---|--|------------------|--------------------------------|------------------|--------------------------------|------------------|--|------------------|
| | Fonction publique de l'État ⁽¹⁾ | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | | Total trois fonctions publiques ⁽¹⁾ | |
| | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP |
| Poitou-Charentes | 59 063 | 56 435 | 53 553 | 48 692 | 33 745 | 31 328 | 146 361 | 136 455 |
| Charente | 11 300 | 10 929 | 10 016 | 9 072 | 5 983 | 5 534 | 27 299 | 25 535 |
| Charente-Maritime | 19 925 | 18 880 | 17 062 | 15 574 | 10 821 | 10 074 | 47 808 | 44 528 |
| Deux-Sèvres | 9 088 | 8 668 | 11 764 | 10 528 | 7 247 | 6 670 | 28 099 | 25 867 |
| Vienne | 18 750 | 17 958 | 14 711 | 13 517 | 9 694 | 9 050 | 43 155 | 40 525 |
| Provence-Alpes-Côte-d'Azur | 195 743 | 186 666 | 157 829 | 147 885 | 73 932 | 67 678 | 427 504 | 402 229 |
| Alpes-de-Haute-Provence | 4 491 | 4 207 | 5 459 | 4 900 | 3 161 | 2 918 | 13 111 | 12 025 |
| Alpes-Maritimes | 30 366 | 28 953 | 37 650 | 35 313 | 15 328 | 14 270 | 83 344 | 78 536 |
| Bouches-du-Rhône | 81 540 | 77 411 | 62 399 | 58 898 | 29 737 | 26 975 | 173 676 | 163 284 |
| Hautes-Alpes | 5 452 | 5 097 | 4 848 | 4 204 | 3 251 | 2 925 | 13 551 | 12 226 |
| Var | 55 396 | 53 624 | 31 140 | 29 404 | 12 150 | 11 230 | 98 686 | 94 258 |
| Vaucluse | 18 498 | 17 373 | 16 333 | 15 167 | 10 305 | 9 360 | 45 136 | 41 900 |
| Rhône-Alpes | 206 617 | 193 483 | 165 183 | 148 114 | 106 005 | 95 705 | 477 805 | 437 302 |
| Ain | 15 762 | 14 874 | 10 813 | 9 630 | 6 729 | 6 092 | 33 304 | 30 596 |
| Ardèche | 7 396 | 6 834 | 8 137 | 7 102 | 5 451 | 4 904 | 20 984 | 18 840 |
| Drôme | 13 356 | 12 418 | 11 983 | 10 690 | 7 965 | 7 169 | 33 304 | 30 277 |
| Haute-Savoie | 18 772 | 17 448 | 19 499 | 17 398 | 11 398 | 10 217 | 49 669 | 45 064 |
| Isère | 41 852 | 38 864 | 34 392 | 30 274 | 20 078 | 17 798 | 96 322 | 86 935 |
| Loire | 20 639 | 19 263 | 16 970 | 15 368 | 17 206 | 15 495 | 54 815 | 50 126 |
| Rhône | 73 778 | 69 672 | 48 762 | 44 638 | 29 591 | 27 306 | 152 131 | 141 616 |
| Savoie | 15 062 | 14 111 | 14 627 | 13 014 | 7 587 | 6 723 | 37 276 | 33 848 |
| Total métropole | 2 322 039 | 2 207 638 | 1 764 859 | 1 601 777 | 1 103 407 | 1 014 958 | 5 190 305 | 4 824 373 |
| DOM | 76 633 | 73 210 | 65 804 | 62 077 | 26 031 | 25 294 | 168 468 | 160 581 |
| Guadeloupe | 15 429 | 14 696 | 14 528 | 13 643 | 6 375 | 6 204 | 36 332 | 34 544 |
| Martinique | 14 399 | 13 979 | 15 615 | 14 376 | 8 423 | 8 213 | 38 437 | 36 568 |
| Guyane | 9 992 | 9 670 | 7 207 | 7 028 | 2 645 | 2 589 | 19 844 | 19 287 |
| La Réunion | 29 911 | 28 131 | 28 454 | 27 029 | 8 588 | 8 288 | 66 953 | 63 448 |
| DOM sans autre précision ⁽²⁾ | 6 902 | 6 734 | - | - | - | - | 6 902 | 6 734 |
| Total France entière | 2 398 672 | 2 280 848 | 1 830 663 | 1 663 854 | 1 129 438 | 1 040 252 | 5 358 773 | 4 984 954 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les effectifs des militaires, disponibles uniquement au niveau régional dans les précédentes éditions du rapport annuel, sont désormais localisables au niveau départemental.

(2) Il s'agit principalement des militaires des ministères de la Défense et des anciens combattants et de l'Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration.

1.2 Trois fonctions publiques

Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalents temps plein) par région ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Fonction publique de l'État ⁽¹⁾ | Fonction publique territoriale | Fonction publique hospitalière | Total trois fonctions publiques ⁽¹⁾ |
|------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|--|
| Alsace | 33,0 | 19,0 | 17,7 | 69,7 |
| Aquitaine | 34,1 | 27,4 | 15,7 | 77,2 |
| Auvergne | 33,4 | 26,1 | 20,3 | 79,7 |
| Basse-Normandie | 28,4 | 23,5 | 19,0 | 70,9 |
| Bourgogne | 30,5 | 23,1 | 20,4 | 73,9 |
| Bretagne | 37,2 | 24,2 | 17,5 | 78,9 |
| Centre | 32,2 | 23,5 | 17,6 | 73,3 |
| Champagne-Ardenne | 38,2 | 21,3 | 18,4 | 77,9 |
| Corse | 40,0 | 33,4 | 13,7 | 87,1 |
| Franche-Comté | 34,8 | 21,1 | 18,2 | 74,1 |
| Haute-Normandie | 28,7 | 25,7 | 17,3 | 71,7 |
| Île-de-France | 44,5 | 27,6 | 13,9 | 86,0 |
| Languedoc-Roussillon | 31,6 | 28,7 | 13,9 | 74,2 |
| Limousin | 33,2 | 27,6 | 25,9 | 86,7 |
| Lorraine | 38,3 | 20,1 | 17,1 | 75,5 |
| Midi-Pyrénées | 33,7 | 28,1 | 15,0 | 76,9 |
| Nord-Pas-de-Calais | 30,5 | 25,2 | 16,1 | 71,8 |
| Pays de la Loire | 27,6 | 22,0 | 16,0 | 65,6 |
| Picardie | 29,0 | 21,4 | 18,9 | 69,4 |
| Poitou-Charentes | 31,7 | 27,4 | 17,6 | 76,6 |
| Provence-Alpes-Côte-d'Azur | 38,0 | 30,1 | 13,8 | 81,9 |
| Rhône-Alpes | 30,8 | 23,6 | 15,2 | 69,6 |
| Total métropole | 35,0 | 25,4 | 16,1 | 76,5 |
| DOM | 39,4 | 33,4 | 13,6 | 86,4 |
| Guadeloupe | 36,4 | 33,8 | 15,4 | 85,6 |
| Martinique | 35,6 | 36,6 | 20,9 | 93,2 |
| Guyane | 41,3 | 30,0 | 11,1 | 82,4 |
| La Réunion | 33,9 | 32,6 | 10,0 | 76,5 |
| Total métropole + DOM | 35,1 | 25,6 | 16,0 | 76,8 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les effectifs des militaires, disponibles uniquement au niveau régional dans les précédentes éditions du rapport annuel, sont désormais localisables au niveau départemental.

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2011 ⁽¹⁾ en France (métropole + DOM)

| | Fonction publique de l'État | | | Fonction publique territoriale | | | Fonction publique hospitalière (FPH) | FPE + FPT + FPH (3 FP) | Emploi total (en milliers) ⁽³⁾ | Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽⁴⁾ |
|---|-----------------------------|---|-----------------------------------|--------------------------------|------------|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------------|---|---|
| | Ministères ⁽²⁾ | Épa nationaux à recrutement de droit public | Fonction publique de l'État (FPE) | Collectivités territoriales | Épa locaux | Fonction publique territoriale (FPT) | | | | |
| 1996 | 2 331 746 | 159 810 | 2 491 556 | 1 008 943 | 213 298 | 1 222 241 | 885 296 | 4 599 093 | 23 587 | 19,5 |
| 1998 | 2 357 129 | 173 077 | 2 530 206 | 1 041 059 | 224 235 | 1 265 294 | 904 152 | 4 699 652 | 24 312 | 19,3 |
| 2000 | 2 382 025 | 190 313 | 2 572 338 | 1 075 883 | 252 044 | 1 327 926 | 930 721 | 4 830 986 | 25 580 | 18,9 |
| 2002 | 2 438 895 | 206 853 | 2 645 748 | 1 119 365 | 297 102 | 1 416 467 | 973 099 | 5 035 314 | 26 044 | 19,3 |
| 2004 | 2 439 378 | 217 535 | 2 656 913 | 1 172 815 | 351 209 | 1 524 024 | 1 038 407 | 5 219 343 | 26 132 | 20,0 |
| 2005 ⁽⁵⁾ | 2 422 832 | 236 049 | 2 658 882 | 1 194 195 | 368 606 | 1 562 801 | 1 052 285 | 5 273 968 | 26 335 | 20,0 |
| 2006 | 2 381 406 | 268 451 | 2 649 857 | 1 225 847 | 385 080 | 1 610 926 | 1 055 821 | 5 316 604 | 26 668 | 19,9 |
| 2007 | 2 301 365 | 286 591 | 2 587 956 | 1 305 484 | 397 575 | 1 703 058 | 1 073 238 | 5 364 253 | 27 035 | 19,8 |
| 2008 | 2 213 661 | 295 586 | 2 509 247 | 1 362 625 | 407 220 | 1 769 845 | 1 084 827 | 5 363 919 | 26 888 | 19,9 |
| 2009 | 2 135 193 | 348 529 | 2 483 722 | 1 382 966 | 423 517 | 1 806 483 | 1 095 801 | 5 386 006 | 26 667 | 20,2 |
| 2010 | 2 030 153 | 427 917 | 2 458 070 | 1 377 098 | 433 927 | 1 811 025 | 1 110 554 | 5 379 649 | 26 817 | 20,1 |
| 2011 | 1 965 867 | 432 805 | 2 398 672 | 1 385 185 | 445 478 | 1 830 663 | 1 129 438 | 5 358 773 | 26 903 | 19,9 |
| Évolution annuelle moyenne sur 1996-2011 (en %) | -1,1 | 6,9 | -0,3 | 2,1 | 5,0 | 2,7 | 1,6 | 1,0 | 0,9 | 0,1 |
| Évolution annuelle moyenne sur 2005-2011 (en %) | -3,4 | 10,6 | -1,7 | 2,5 | 3,2 | 2,7 | 1,2 | 0,3 | 0,4 | -0,1 |

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 salariés.

(2) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004.

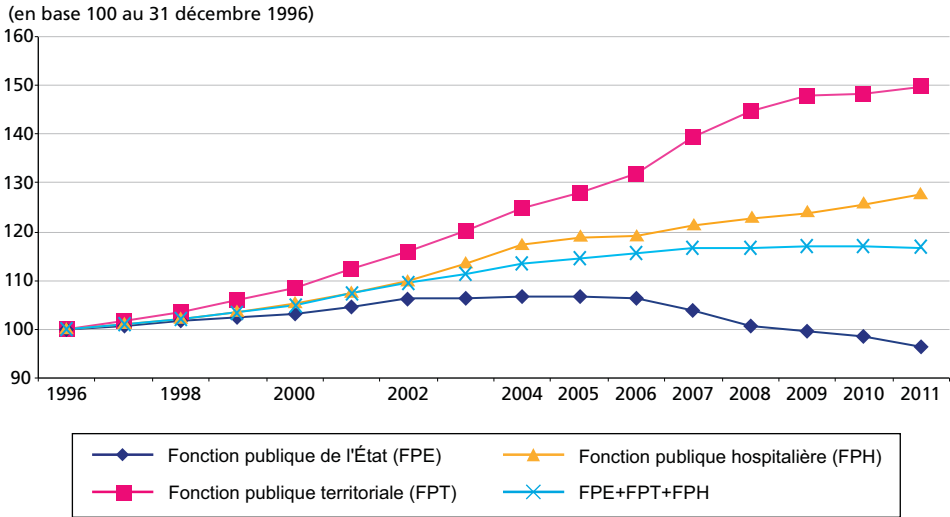
(3) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés. Le chiffre de l'emploi total en 2010 a été révisé par rapport à l'édition précédente de ce rapport.

(4) Rapport entre FPE+FPT+FPH / emploi total.

(5) Depuis 2005, les élèves de l'École polytechnique apparaissent dans le champ des Épa de la fonction publique de l'État.

1.2 Trois fonctions publiques

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1996 et 31 décembre 2011⁽¹⁾ en France (métropole +DOM)



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 salariés.

Note : selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2011 de l'État vers la Fonction publique territoriale dans le cadre de la loi Libertés et Responsabilités locales de 2004. Voir également Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et Chiffres, édition 2009-2010.

Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par statut (*) entre le 31 décembre 2000 et 31 décembre 2011⁽¹⁾ en France (métropole + DOM)

| | 2000 | 2002 | 2004 ⁽²⁾ | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | Évolution annuelle moyenne sur 2000/2011 (en %) |
|--|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---|
| FPE, y compris Épa | | | | | | | | | | | |
| Titulaires | 1 749 261 | 1 789 523 | 1 807 470 | 1 806 579 | 1 789 386 | 1 725 306 | 1 646 043 | 1 602 658 | 1 581 958 | 1 551 763 | -1,1 |
| Non-titulaires | 301 322 | 331 034 | 299 563 | 303 643 | 312 892 | 321 305 | 333 893 | 364 903 | 369 202 | 347 920 | 1,3 |
| Militaires | 316 228 | 319 611 | 344 062 | 347 478 | 347 486 | 344 941 | 334 899 | 327 005 | 322 276 | 318 292 | 0,1 |
| Autres catégories et statuts ⁽³⁾ | 205 527 | 205 580 | 205 818 | 201 183 | 200 093 | 196 403 | 194 411 | 189 156 | 184 634 | 180 698 | -1,2 |
| Total | 2 572 338 | 2 645 748 | 2 656 913 | 2 658 882 | 2 649 857 | 2 587 956 | 2 509 247 | 2 483 722 | 2 458 070 | 2 398 672 | -0,6 |
| Part de non-titulaires (en %) ⁽⁴⁾ | 11,7 | 12,5 | 11,3 | 11,4 | 11,8 | 12,4 | 13,3 | 14,7 | 15,0 | 14,5 | |
| FPT, y compris Épa | | | | | | | | | | | |
| Titulaires ⁽⁵⁾ | 998 698 | 1 073 906 | 1 158 125 | 1 192 358 | 1 218 349 | 1 294 326 | 1 366 635 | 1 402 129 | 1 412 335 | 1 410 016 | 3,2 |
| Non-titulaires | 267 036 | 280 868 | 303 381 | 307 085 | 327 941 | 343 609 | 348 048 | 346 015 | 340 303 | 359 836 | 2,7 |
| Autres catégories et statuts ⁽³⁾ | 62 193 | 61 694 | 62 517 | 63 358 | 64 636 | 65 123 | 55 162 | 58 339 | 58 387 | 60 811 | -0,2 |
| Total | 1 327 926 | 1 416 467 | 1 524 024 | 1 562 801 | 1 610 926 | 1 703 058 | 1 769 845 | 1 806 483 | 1 811 025 | 1 830 663 | 3,0 |
| Part de non-titulaires (en %) ⁽⁴⁾ | 20,1 | 19,8 | 19,9 | 19,6 | 20,4 | 20,2 | 19,7 | 19,2 | 18,8 | 19,7 | |
| FPH | | | | | | | | | | | |
| Titulaires | 717 902 | 740 602 | 794 933 | 808 643 | 801 745 | 807 818 | 806 213 | 815 793 | 821 427 | 824 797 | 1,3 |
| Non-titulaires | 121 483 | 130 425 | 142 683 | 142 269 | 149 397 | 159 550 | 172 367 | 173 884 | 180 142 | 193 793 | 4,3 |
| Autres catégories et statuts ⁽³⁾ | 91 337 | 102 072 | 100 790 | 101 373 | 104 679 | 105 871 | 106 247 | 106 124 | 108 985 | 110 848 | 1,8 |
| Total | 930 721 | 973 099 | 1 038 407 | 1 052 285 | 1 055 821 | 1 073 238 | 1 084 827 | 1 095 801 | 1 110 554 | 1 129 438 | 1,8 |
| Part de non-titulaires (en %) ⁽⁴⁾ | 13,1 | 13,4 | 13,7 | 13,5 | 14,1 | 14,9 | 15,9 | 15,9 | 16,2 | 17,2 | |
| FPE+FPT+FPH | | | | | | | | | | | |
| Titulaires ⁽⁵⁾ | 3 465 861 | 3 604 030 | 3 760 529 | 3 807 580 | 3 809 480 | 3 827 450 | 3 818 891 | 3 820 580 | 3 815 720 | 3 786 576 | 0,8 |
| Non-titulaires | 689 841 | 742 327 | 745 627 | 752 997 | 790 230 | 824 465 | 854 308 | 884 802 | 889 647 | 901 549 | 2,5 |
| Militaires | 316 228 | 319 611 | 344 062 | 347 478 | 347 486 | 344 941 | 334 899 | 327 005 | 322 276 | 318 292 | 0,1 |
| Autres catégories et statuts ⁽³⁾ | 359 056 | 369 346 | 369 125 | 365 913 | 369 408 | 367 397 | 355 820 | 353 619 | 352 006 | 352 357 | -0,2 |
| Total | 4 830 986 | 5 035 314 | 5 219 343 | 5 273 968 | 5 316 604 | 5 364 253 | 5 363 919 | 5 386 006 | 5 379 649 | 5 358 773 | 0,9 |
| Part de non-titulaires (en %) ⁽⁴⁾ | 14,3 | 14,7 | 14,3 | 14,3 | 14,9 | 15,4 | 15,9 | 16,4 | 16,5 | 16,8 | |

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel et note 3). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 salariés.

(2) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004.

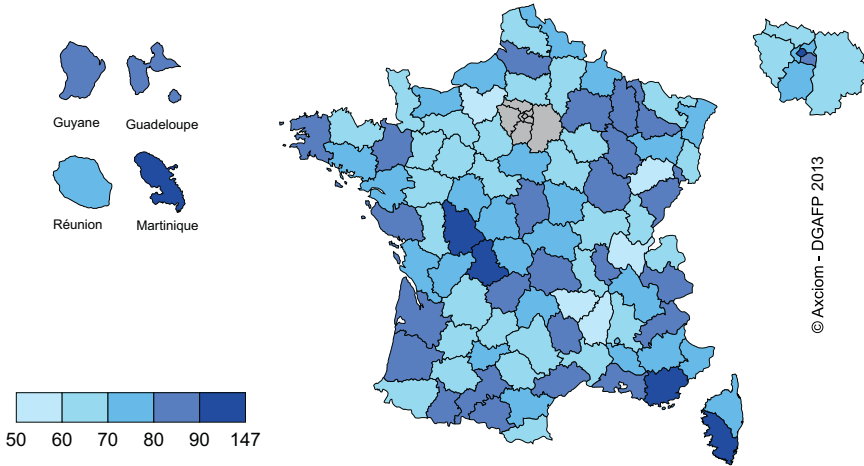
(3) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(4) La série des non-titulaires ayant été révisée par rapport à l'édition précédente dans les trois versants de la fonction publique suite à l'harmonisation des nomenclatures et des traitements statistiques, la part des non-titulaires est également révisée.

(5) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

1.2 Trois fonctions publiques

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois fonctions publiques par département au 31 décembre 2011

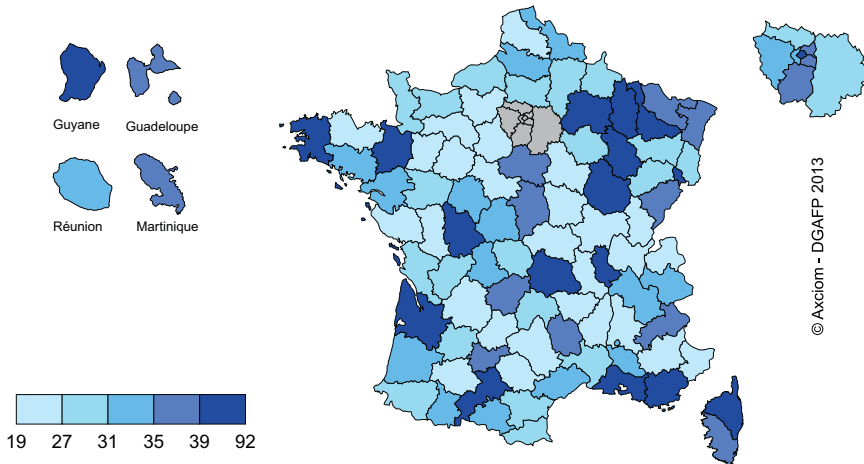


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : 3 FP. Emplois principaux, tous statuts, France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration France entière = 76,8 % ; France métropolitaine = 76,5 %.

Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État (civils + militaires) par département au 31 décembre 2011

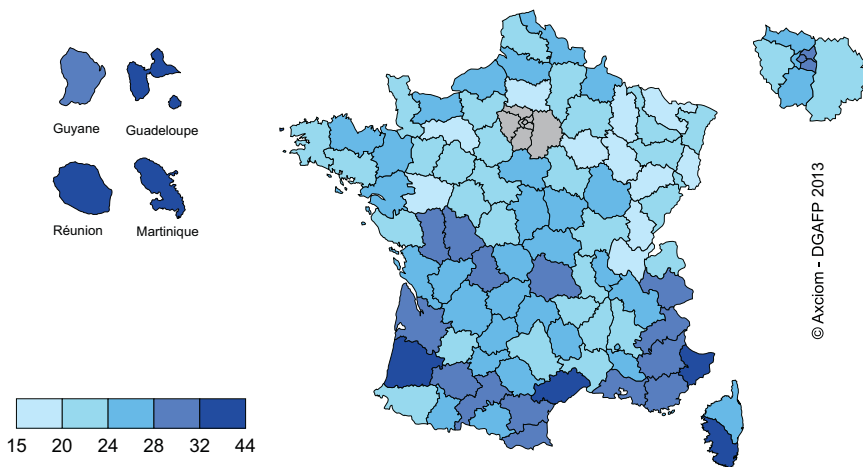


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPE. Emplois principaux, tous statuts, France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration France entière = 35,1 % ; France métropolitaine = 35,0 %.

Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2011



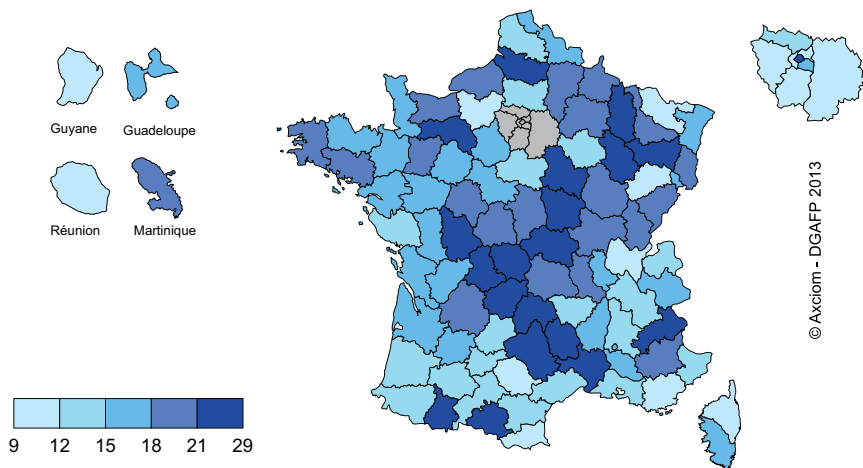
© Axiom - DGAFP 2013

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPT. Emplois principaux, tous statuts, France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration France entière = 25,6 % ; France métropolitaine = 25,4 %.

Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2011



© Axiom - DGAFP 2013

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPH. Emplois principaux, tous statuts, France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Taux d'administration France entière = 16,0 % ; France métropolitaine = 16,1 %.

1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Effectifs totaux (ministères + Épa) en 2010 ⁽¹⁾ | Effectifs totaux (ministères + Épa) en 2011 | Effectifs des ministères | Effectifs des Épa | Dont non-titulaires des Épa | Part des effectifs dans les Épa (en %) | Part des effectifs dans les Épa en situation dérogatoire (en %) ⁽²⁾ |
|--|---|--|--------------------------|-------------------|-----------------------------|--|--|
| Affaires étrangères et européennes ⁽³⁾ | 4 198 | 4 532 | 3 950 | 582 | 257 | 12,8 | 0,0 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire ⁽¹⁾ | 48 029 | 46 147 | 33 302 | 12 845 | 11 432 | 27,8 | 6,2 |
| Ministères économique et financier | 221 035 | 217 925 | 159 200 | 58 725 | 54 554 | 26,9 | 97,8 |
| <i>Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État</i> | 153 946 | 151 092 | 144 709 | 6 383 | 2 426 | 4,2 | 99,8 |
| <i>Économie, finances et industrie</i> | 67 089 | 66 833 | 14 491 | 52 342 | 52 128 | 78,3 | 97,5 |
| Culture et Communication | 25 166 | 24 889 | 11 307 | 13 582 | 10 112 | 54,6 | 79,6 |
| Défense et anciens combattants | 300 918 | 292 828 | 284 610 | 8 218 | 4 331 | 2,8 | 37,1 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 88 580 | 86 219 | 71 932 | 14 287 | 5 096 | 16,6 | 46,7 |
| Ministères de l'enseignement | 1 345 205 | 1 300 791 | 1 006 610 | 294 181 | 136 386 | 22,6 | 4,4 |
| <i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative⁽¹⁾</i> | 1 087 530 | 1 041 191 | 984 081 | 57 110 | 53 687 | 5,5 | 0,0 |
| <i>Enseignement supérieur et Recherche</i> | 257 675 | 259 600 | 22 529 | 237 071 | 82 699 | 91,3 | 5,4 |
| Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration | 286 600 | 287 526 | 286 416 | 1 110 | 527 | 0,4 | 37,7 |
| <i>Outre-mer</i> | 144 794 | 1 244 | 1 244 | - | - | - | - |
| <i>Police</i> | 680 | 141 178 | 141 178 | - | - | - | - |
| <i>Intérieur, autre</i> | 141 126 | 145 104 | 143 994 | 1 110 | 527 | 0,8 | 37,7 |
| Justice et Libertés | 76 328 | 76 997 | 76 189 | 808 | 335 | 1,0 | 14,5 |
| Services du Premier ministre | 11 843 | 10 902 | 8 974 | 1 928 | 565 | 17,7 | 0,0 |
| Travail, emploi et santé | 50 168 | 49 916 | 23 377 | 26 539 | 16 688 | 53,2 | 40,6 |
| Total⁽¹⁾ | 2 458 070 | 2 398 672 | 1 965 867 | 432 805 | 240 283 | 18,0 | 23,8 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Énergie, développement durable, transports et logement.

Note de lecture : 6,2 % des effectifs des Épa du ministère de l'Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire relèvent d'un Épa dérogatoire.

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 environ en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 salariés.

(2) Épa en situation dérogatoire : Épa dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'Épa (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

(3) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

Figure 1.3-2: Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Statut | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Indéterminée | Ensemble | Part de femmes (en %) |
|---|---|----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------------------|
| Épa nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽²⁾ | Titulaires | 115 048 | 27 159 | 32 637 | 923 | 175 767 | 48,7 |
| | Non-titulaires ⁽¹⁾ | 55 697 | 59 022 | 16 117 | 20 819 | 151 655 | 58,0 |
| | Militaires et militaires volontaires | 53 | 293 | 812 | ns | 1 160 | 69,1 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 291 | 266 | 712 | 39 | 1 308 | 30,3 |
| | Total | 171 089 | 86 740 | 50 278 | 21 783 | 329 890 | 52,9 |
| | Part de femmes (en %) | 42,6 | 63,7 | 67,9 | 57,2 | 52,9 | |
| Épa nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽²⁾ | Titulaires | 2 606 | 4 670 | 5 669 | 187 | 13 132 | 53,2 |
| | Non-titulaires ⁽¹⁾ | 19 107 | 24 515 | 42 643 | 2 363 | 88 628 | 65,8 |
| | Militaires et militaires volontaires | 82 | - | - | - | 82 | 12,2 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 61 | 25 | 986 | ns | 1 073 | 39,3 |
| | Total | 21 856 | 29 210 | 49 298 | 2 551 | 102 915 | 63,9 |
| | Part de femmes (en %) | 48,4 | 69,6 | 67,8 | 56,0 | 63,9 | |
| Épa nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾ | Titulaires | 25 | - | - | - | 26 | 42,3 |
| | Non-titulaires ⁽¹⁾ | 6 490 | 2 652 | 5 294 | 5 | 14 441 | 73,8 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 142 | - | - | - | 143 | 79,0 |
| | Total | 6 657 | 2 652 | 5 296 | 5 | 14 610 | 73,8 |
| | Part de femmes (en %) ⁽⁵⁾ | 59,3 | 80,6 | 88,7 | 40,0 | 73,8 | |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Certaines populations de non-titulaires peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(2) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'Enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ÉNA, IUFM, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acos, Cnamts, CNAF, Cnavts) et Centre d'études supérieures de la Sécurité sociale.

(4) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(5) Une erreur s'était glissée dans l'édition précédente du Rapport annuel concernant ce tableau qui renseignait sur la part d'hommes (26,5 % pour l'ensemble) et non sur la part de femmes pour les Épa nationaux à recrutement de droit privé.

Épa en situation dérogatoire : Épa dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'Épa (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

ns : non significatif.

1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein dans les ministères par statut (*) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Rappel 2010 ⁽¹⁾ | | 2011 | | | | | | | | | |
|---|----------------------------|------------------|---------------------|------------------|---------------------|---------------|---|----------------|--------------------------------------|----------------|---------------------|------------------|
| | Effectifs physiques | ETP | Titulaires | | Non-titulaires | | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | | Militaires et militaires volontaires | | Total | |
| | | | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP |
| Affaires étrangères et européennes ⁽²⁾ | 3 644 | 3 528 | 2 914 | 2 847 | 586 | 543 | 22 | 21 | 428 | 413 | 3 950 | 3 824 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 35 885 | 32 885 | 24 800 | 23 895 | 3 856 | 3 155 | 4 643 | 4 184 | ns | ns | 33 302 | 31 237 |
| Ministères économique et financier | 161 837 | 153 058 | 151 895 | 145 177 | 6 950 | 5 376 | 300 | 293 | 55 | 52 | 159 200 | 150 899 |
| <i>Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État</i> | 147 697 | 139 994 | 139 442 | 133 125 | 4 941 | 3 970 | 292 | 285 | 34 | 31 | 144 709 | 137 413 |
| <i>Économie, finances et industrie</i> | 14 140 | 13 064 | 12 453 | 12 051 | 2 009 | 1 406 | 8 | 8 | 21 | 21 | 14 491 | 13 486 |
| Culture et Communication | 11 386 | 10 978 | 9 733 | 9 489 | 1 570 | 1 411 | ns | ns | ns | ns | 11 307 | 10 904 |
| Défense et anciens combattants ⁽²⁾ | 292 651 | 288 685 | 35 872 | 34 865 | 7 072 | 6 739 | 26 976 | 26 915 | 214 690 | 212 310 | 284 610 | 280 829 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 74 723 | 72 602 | 60 463 | 58 882 | 3 815 | 3 464 | 7 366 | 7 346 | 288 | 287 | 71 932 | 69 978 |
| Ministères de l'enseignement | 1 054 679 | 1 005 703 | 810 106 | 783 847 | 60 099 | 48 267 | 136 393 | 126 871 | 12 | 12 | 1 006 610 | 958 998 |
| <i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative⁽²⁾</i> | 1 001 865 | 954 365 | 789 933 | 764 184 | 57 752 | 46 214 | 136 389 | 126 868 | 7 | 7 | 984 081 | 937 273 |
| <i>Enseignement supérieur et Recherche</i> | 52 814 | 51 339 | 20 173 | 19 663 | 2 347 | 2 054 | ns | ns | ns | ns | 22 529 | 21 725 |
| Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration ⁽²⁾ | 285 515 | 279 085 | 169 279 | 166 590 | 13 865 | 12 644 | 1 788 | 1 776 | 101 484 | 97 053 | 286 416 | 278 063 |
| <i>Outre-mer</i> | 680 | 657 | 41 | 41 | 17 | 16 | 14 | 14 | 1 172 | 1 074 | 1 244 | 1 145 |
| <i>Police</i> | 141 126 | 139 061 | 128 982 | 127 902 | 11 147 | 10 084 | 1 003 | 998 | 46 | 46 | 141 178 | 139 030 |
| <i>Intérieur, autre</i> | 143 709 | 139 367 | 40 256 | 38 647 | 2 701 | 2 543 | 771 | 764 | 100 266 | 95 934 | 143 994 | 137 888 |
| Justice et Libertés | 75 535 | 72 232 | 70 662 | 68 714 | 5 500 | 4 125 | 9 | 8 | 18 | 18 | 76 189 | 72 865 |
| Services du Premier ministre | 9 910 | 9 441 | 7 026 | 6 866 | 1 897 | 1 646 | 10 | 7 | 41 | 41 | 8 974 | 8 560 |
| Travail, emploi et santé | 24 388 | 23 274 | 20 114 | 19 382 | 2 427 | 2 239 | 807 | 723 | 29 | 28 | 23 377 | 22 372 |
| Total hors enseignants | 1 115 586 | 1 073 670 | 651 892 | 632 154 | 73 091 | 58 921 | 37 456 | 37 216 | 317 048 | 310 218 | 1 079 487 | 1 038 509 |
| Total⁽²⁾ | 2 030 153 | 1 951 473 | 1 362 864 | 1 320 553 | 107 637 | 89 608 | 178 316 | 168 147 | 317 050 | 310 220 | 1 965 867 | 1 888 528 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux des ministères, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Transports et Logement.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel).

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000), qui affecte les effectifs du ministère de l'Agriculture (+ 4 700) et ceux du ministère de l'Éducation nationale (+ 137 700).

(2) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

(3) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

ns : non significatif.

Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | | Enseignants ⁽²⁾ | Hors enseignants | Part des enseignants (en %) | Part de titulaires parmi les enseignants ⁽²⁾ (en %) |
|--|---|---|------------------|-----------------------------|--|
| Ministères | Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 12 410 | 20 892 | 37,3 | 56,9 |
| | Culture et Communication | 1 148 | 10 159 | 10,2 | 79,5 |
| | Ministères de l'enseignement | 869 063 | 137 547 | 86,3 | 80,5 |
| | <i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i> ⁽¹⁾ | 858 289 | 125 792 | 87,2 | 80,3 |
| | <i>Enseignement supérieur et Recherche</i> | 10 774 | 11 755 | 47,8 | 90,6 |
| | Autres ministères | 3 759 | 910 889 | 0,4 | 99,0 |
| | Total ministères | 886 380 | 1 079 487 | 45,1 | 80,2 |
| | Épa | Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 1 522 | 11 323 | 11,9 |
| Culture et Communication | | 654 | 12 928 | 4,8 | 2,9 |
| Ministères de l'enseignement | | 74 779 | 219 402 | 25,4 | 83,9 |
| <i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i> ⁽¹⁾ | | 3 877 | 53 233 | 6,8 | 32,7 |
| <i>Enseignement supérieur et Recherche</i> | | 70 902 | 166 169 | 29,9 | 86,7 |
| Autres ministères de tutelle | | 1 339 | 110 858 | 1,2 | 42,1 |
| Total Épa | | 78 294 | 354 511 | 18,1 | 80,9 |
| Total FPE ⁽¹⁾ | | 964 674 | 1 433 998 | 40,2 | 80,3 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPE. Emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(1) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

(2) L'intégration dans le champ des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011) augmente les effectifs des ministères de l'Agriculture (+ 4 700) et de l'Éducation nationale (+ 137 700) et provoque une baisse, dans ces ministères, de la part de titulaires parmi les enseignants.

1 I.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-5: Effectifs physiques des agents des ministères par région et ministère au 31 décembre 2011 (métropole + DOM)

| | Ministères de l'enseignement | Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | Ministères économique et financier | Écologie, développement durable, transports et logement | Justice et Libertés | Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | Autres ministères civils ⁽¹⁾ | Défense civils | Total ministères civils et civils de la Défense | Défense militaires | Total |
|--|------------------------------|--|------------------------------------|---|---------------------|---|---|----------------|---|--------------------|------------------|
| Alsace | 28 050 | 6 924 | 3 886 | 1 808 | 2 413 | 583 | 799 | 825 | 45 288 | 6 680 | 51 968 |
| Aquitaine | 45 215 | 12 740 | 6 801 | 3 941 | 3 416 | 1 814 | 1 584 | 5 467 | 80 978 | 14 355 | 95 333 |
| Auvergne | 19 739 | 5 332 | 3 751 | 1 827 | 1 402 | 1 387 | 761 | 1 900 | 36 099 | 3 078 | 39 177 |
| Basse-Normandie | 22 352 | 4 418 | 2 991 | 1 582 | 1 413 | 958 | 688 | 1 916 | 36 318 | 1 526 | 37 844 |
| Bourgogne | 24 165 | 6 139 | 3 647 | 2 345 | 2 745 | 1 478 | 785 | 737 | 42 041 | 2 589 | 44 630 |
| Bretagne | 46 720 | 9 893 | 6 798 | 4 436 | 2 730 | 2 707 | 1 251 | 9 151 | 83 686 | 21 823 | 105 509 |
| Centre | 36 413 | 9 330 | 4 936 | 2 276 | 2 438 | 1 374 | 1 083 | 3 829 | 61 679 | 12 189 | 73 868 |
| Champagne-Ardenne | 21 226 | 6 051 | 2 942 | 2 267 | 1 601 | 924 | 641 | 1 631 | 37 283 | 9 420 | 46 703 |
| Corse | 4 442 | 1 854 | 1 003 | 713 | 549 | 219 | 305 | 165 | 9 250 | 1 997 | 11 247 |
| Franche-Comté | 18 769 | 3 958 | 2 520 | 1 369 | 996 | 839 | 568 | 600 | 29 619 | 6 833 | 36 452 |
| Haute-Normandie | 28 757 | 5 998 | 4 021 | 1 938 | 1 956 | 577 | 701 | 484 | 44 432 | 1 917 | 46 349 |
| Île-de-France | 192 089 | 91 787 | 45 410 | 13 394 | 17 445 | 3 728 | 22 383 | 17 855 | 404 091 | 26 758 | 430 849 |
| Languedoc-Roussillon | 38 939 | 10 774 | 6 009 | 2 563 | 2 788 | 1 695 | 1 225 | 601 | 64 594 | 6 813 | 71 407 |
| Limousin | 10 284 | 4 741 | 1 789 | 1 181 | 803 | 854 | 559 | 512 | 20 723 | 1 476 | 22 199 |
| Lorraine | 37 022 | 9 466 | 4 695 | 3 009 | 3 282 | 902 | 1 049 | 3 104 | 62 529 | 15 967 | 78 496 |
| Midi-Pyrénées | 41 984 | 10 772 | 6 753 | 4 384 | 2 923 | 2 648 | 1 353 | 2 176 | 72 993 | 9 251 | 82 244 |
| Nord-Pas-de-Calais | 69 612 | 14 792 | 8 392 | 3 648 | 5 293 | 1 014 | 1 420 | 872 | 105 043 | 3 693 | 108 736 |
| Pays de la Loire | 52 820 | 9 161 | 7 763 | 3 035 | 2 823 | 2 582 | 2 184 | 1 653 | 82 021 | 5 040 | 87 061 |
| Picardie | 30 402 | 5 519 | 3 426 | 1 757 | 2 107 | 770 | 812 | 589 | 45 382 | 4 234 | 49 616 |
| Poitou-Charentes | 24 664 | 5 503 | 4 043 | 1 773 | 1 715 | 1 254 | 812 | 1 744 | 41 508 | 8 427 | 49 935 |
| Provence-Alpes-Côte-d'Azur | 71 815 | 21 422 | 10 989 | 4 882 | 6 864 | 1 216 | 2 301 | 10 447 | 129 936 | 33 849 | 163 785 |
| Rhône-Alpes | 98 694 | 21 146 | 12 589 | 5 425 | 5 765 | 2 933 | 2 554 | 2 879 | 151 985 | 12 260 | 164 245 |
| Total métropole | 964 173 | 277 720 | 155 154 | 69 553 | 73 467 | 32 456 | 45 818 | 69 137 | 1 687 478 | 210 175 | 1 897 653 |
| Guadeloupe | 8 903 | 1 323 | 1 150 | 539 | 682 | 215 | 299 | 45 | 13 156 | 9 | 13 165 |
| Guyane | 6 117 | 1 019 | 475 | 461 | 401 | 133 | 144 | 206 | 8 956 | 165 | 9 121 |
| Martinique | 8 623 | 1 169 | 1 163 | 633 | 594 | 224 | 184 | 265 | 12 855 | 500 | 13 355 |
| Réunion | 18 794 | 1 560 | 1 256 | 742 | 1 045 | 274 | 1 161 | 267 | 25 099 | 572 | 25 671 |
| DOM sans autre précision | ns | 3 625 | ns | ns | ns | ns | ns | ns | 3 633 | 3 269 | 6 902 |
| Total DOM | 42 437 | 8 696 | 4 046 | 2 379 | 2 722 | 846 | 1 790 | 783 | 63 699 | 4 515 | 68 214 |
| Total métropole + DOM⁽²⁾ | 1 006 610 | 286 416 | 159 200 | 71 932 | 76 189 | 33 302 | 47 608 | 69 920 | 1 751 177 | 214 690 | 1 965 867 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères. Emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Les autres ministères civils regroupent les ministères suivants : Affaires étrangères et européennes, Culture et Communication, Travail, emploi et santé et Services du Premier ministre.

(2) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

ns : non significatif.

Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs Épa rattachés entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2011⁽¹⁾ en France (métropole + DOM) (1^{ère} partie)

| | | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 ⁽²⁾ | 2005 ⁽²⁾ | 2006 ⁽²⁾ | 2007 ⁽²⁾ | 2008 ⁽²⁾ | 2009 ⁽²⁾ | 2010 ⁽²⁾ | 2011 ⁽²⁾ | Évolution annuelle moyenne sur 1998/2011 (en %) |
|---|--------------|------------------|------------------|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---|
| Affaires étrangères et européennes | Ministère | 5 035 | 3 984 | 4 254 | 4 470 | 4 068 | 4 012 | 3 934 | 3 728 | 3 699 | 3 644 | 3 950 | -1,8 |
| | Épa | 3 066 | 2 693 | 3 820 | 4 376 | 944 | 809 | 796 | 799 | 555 | 554 | 582 | -12,0 |
| | Total | 8 101 | 6 678 | 8 074 | 8 846 | 5 012 | 4 821 | 4 729 | 4 527 | 4 254 | 4 198 | 4 532 | -4,4 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | Ministère | 42 054 | 44 165 | 43 659 | 42 271 | 41 491 | 39 300 | 38 370 | 36 951 | 39 553 | 35 885 | 33 302 | -1,8 |
| | Épa | 19 971 | 21 785 | 23 687 | 22 602 | 12 017 | 12 599 | 12 851 | 13 576 | 12 404 | 12 144 | 12 845 | -3,3 |
| | Total | 62 025 | 65 949 | 67 346 | 64 873 | 53 508 | 51 900 | 51 221 | 50 527 | 47 957 | 48 029 | 46 147 | -2,2 |
| Ministères économique et financier | Ministère | 203 931 | 196 757 | 195 046 | 190 407 | 189 640 | 182 709 | 177 330 | 173 214 | 165 893 | 161 837 | 159 200 | -1,9 |
| | Épa | 10 184 | 10 989 | 10 928 | 10 562 | 9 521 | 10 306 | 10 241 | 39 268 | 57 676 | 59 198 | 58 725 | 14,4 |
| | Total | 214 116 | 207 746 | 205 975 | 200 969 | 199 161 | 193 015 | 187 572 | 212 482 | 223 569 | 221 035 | 217 925 | 0,1 |
| Culture et Communication | Ministère | 14 543 | 14 630 | 14 765 | 13 854 | 13 801 | 14 079 | 12 150 | 11 629 | 11 539 | 11 386 | 11 307 | -1,9 |
| | Épa | 7 668 | 8 112 | 7 766 | 8 182 | 10 365 | 11 488 | 12 906 | 13 421 | 13 160 | 13 780 | 13 582 | 4,5 |
| | Total | 22 212 | 22 742 | 22 531 | 22 036 | 24 166 | 25 567 | 25 056 | 25 050 | 24 699 | 25 166 | 24 889 | 0,9 |
| Défense et anciens combattants | Ministère | 398 621 | 401 464 | 405 123 | 428 048 | 423 745 | 420 056 | 415 634 | 402 348 | 299 244 | 292 651 | 284 610 | -2,6 |
| | Épa | 5 196 | 6 132 | 5 092 | 5 044 | 6 889 | 7 383 | 7 345 | 8 501 | 7 755 | 8 267 | 8 218 | 3,6 |
| | Total | 403 817 | 407 597 | 410 214 | 433 092 | 430 634 | 427 439 | 422 979 | 410 849 | 306 999 | 300 918 | 292 828 | -2,4 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | Ministère | 116 529 | 114 242 | 114 555 | 114 114 | 113 142 | 110 987 | 106 049 | 83 246 | 78 522 | 74 723 | 71 932 | -3,6 |
| | Épa | 12 038 | 12 628 | 14 150 | 12 430 | 11 098 | 11 435 | 11 528 | 12 265 | 12 696 | 13 857 | 14 287 | 1,3 |
| | Total | 128 568 | 126 870 | 128 705 | 126 544 | 124 240 | 122 423 | 117 577 | 95 511 | 91 218 | 88 580 | 86 219 | -3,0 |
| Ministères de l'enseignement | Ministère | 1 293 395 | 1 322 852 | 1 352 058 | 1 332 487 | 1 321 900 | 1 291 585 | 1 228 504 | 1 183 824 | 1 130 080 | 1 054 679 | 1 006 610 | -1,9 |
| | Épa | 82 361 | 84 407 | 91 342 | 109 089 | 140 763 | 164 798 | 180 345 | 184 611 | 222 843 | 290 526 | 294 181 | 10,3 |
| | Total | 1 375 756 | 1 407 259 | 1 443 400 | 1 441 576 | 1 462 663 | 1 456 382 | 1 408 849 | 1 368 435 | 1 352 923 | 1 345 205 | 1 300 791 | -0,4 |
| Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration | Ministère | 179 945 | 178 675 | 201 368 | 201 997 | 201 481 | 200 361 | 201 375 | 200 059 | 293 672 | 285 515 | 286 416 | 3,6 |
| | Épa | 381 | 1 032 | 114 | 414 | 37 | 106 | 134 | 361 | 1 297 | 1 085 | 1 110 | 8,6 |
| | Total | 180 326 | 179 706 | 201 481 | 202 411 | 201 517 | 200 467 | 201 509 | 200 421 | 294 969 | 286 600 | 287 526 | 3,7 |
| Justice et Libertés | Ministère | 64 407 | 66 034 | 68 304 | 72 302 | 74 185 | 73 825 | 74 477 | 75 869 | 74 929 | 75 535 | 76 189 | 1,3 |
| | Épa | 849 | 975 | 982 | 1 344 | 1 370 | 1 356 | 1 400 | 1 294 | 1 121 | 793 | 808 | -0,4 |
| | Total | 65 256 | 67 009 | 69 286 | 73 647 | 75 555 | 75 181 | 75 877 | 77 163 | 76 050 | 76 328 | 76 997 | 1,3 |

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État et de l'Économie, finances et Industrie.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;

- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, transports et logement.

(1) Révision des séries par rapport à l'édition précédente avec l'intégration, dans les ministères de l'enseignement, des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 agents sous tutelle du ministère du Travail, Emploi et santé.

(2) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004.

1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs Épa rattachés entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2011⁽¹⁾ en France (métropole + DOM) (2^{ème} partie)

| | | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 ⁽²⁾ | 2005 ⁽²⁾ | 2006 ⁽²⁾ | 2007 ⁽²⁾ | 2008 ⁽²⁾ | 2009 ⁽²⁾ | 2010 ⁽²⁾ | 2011 ⁽²⁾ | Évolution annuelle moyenne sur 1998/2011 (en %) |
|---|--------------|------------------|------------------|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---|
| Justice et Libertés | Ministère | 64 407 | 66 034 | 68 304 | 72 302 | 74 185 | 73 825 | 74 477 | 75 869 | 74 929 | 75 535 | 76 189 | 1,3 |
| | Épa | 849 | 975 | 982 | 1 344 | 1 370 | 1 356 | 1 400 | 1 294 | 1 121 | 793 | 808 | -0,4 |
| | Total | 65 256 | 67 009 | 69 286 | 73 647 | 75 555 | 75 181 | 75 877 | 77 163 | 76 050 | 76 328 | 76 997 | 1,3 |
| Services du Premier ministre | Ministère | 2 981 | 2 971 | 3 477 | 3 512 | 3 249 | 8 570 | 8 654 | 8 921 | 9 100 | 9 910 | 8 974 | 8,8 |
| | Épa | 1 448 | 1 386 | 1 602 | 1 429 | 1 551 | 1 566 | 1 467 | 1 538 | 1 844 | 1 933 | 1 928 | 2,2 |
| | Total | 4 429 | 4 357 | 5 080 | 4 941 | 4 800 | 10 137 | 10 121 | 10 458 | 10 944 | 11 843 | 10 902 | 7,2 |
| Travail, emploi et santé | Ministère | 35 687 | 36 252 | 36 285 | 35 914 | 36 129 | 35 921 | 34 888 | 33 872 | 32 962 | 24 388 | 23 377 | -3,2 |
| | Épa | 29 913 | 40 173 | 47 370 | 42 062 | 41 495 | 46 605 | 47 577 | 19 952 | 17 178 | 25 780 | 26 539 | -0,9 |
| | Total | 65 600 | 76 425 | 83 655 | 77 977 | 77 624 | 82 526 | 82 466 | 53 823 | 50 140 | 50 168 | 49 916 | -2,1 |
| Total métropole + DOM | Ministère | 2 357 129 | 2 382 025 | 2 438 895 | 2 439 378 | 2 422 833 | 2 381 406 | 2 301 366 | 2 213 661 | 2 135 193 | 2 030 153 | 1 965 867 | -1,4 |
| | Épa | 173 077 | 190 313 | 206 853 | 217 535 | 236 049 | 268 451 | 286 591 | 295 586 | 348 529 | 427 917 | 432 805 | 7,3 |
| | Total | 2 530 206 | 2 572 338 | 2 645 748 | 2 656 913 | 2 658 882 | 2 649 857 | 2 587 957 | 2 509 247 | 2 483 722 | 2 458 070 | 2 398 672 | -0,4 |
| Total métropole + DOM (Hors Enseignement) | Ministère | 1 063 734 | 1 059 174 | 1 086 837 | 1 106 891 | 1 100 932 | 1 089 821 | 1 072 861 | 1 029 837 | 1 005 113 | 975 474 | 959 257 | -0,8 |
| | Épa | 90 716 | 105 906 | 115 511 | 108 446 | 95 286 | 103 654 | 106 246 | 110 975 | 125 686 | 137 391 | 138 624 | 3,3 |
| | Total | 1 154 450 | 1 165 079 | 1 202 348 | 1 215 337 | 1 196 219 | 1 193 475 | 1 179 108 | 1 140 812 | 1 130 799 | 1 112 865 | 1 097 881 | -0,4 |

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

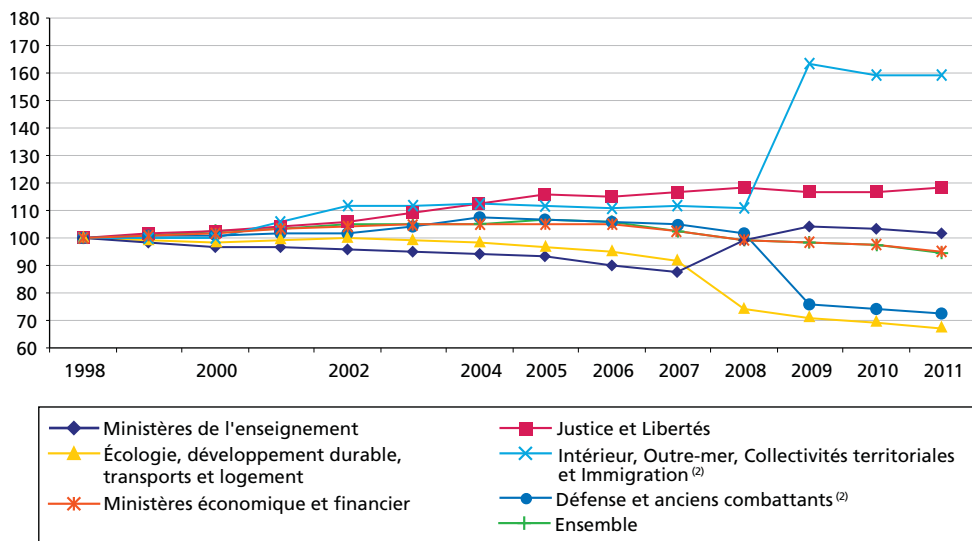
Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État et de l'Économie, finances et Industrie
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et à l'Enseignement supérieur et à la Recherche;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, transports et logement.

(1) Révision des séries par rapport à l'édition précédente avec l'intégration, dans les ministères de l'enseignement, des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 agents sous tutelle du ministère du Travail, Emploi et santé.

(2) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004.

Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques des principaux ministères de 1998 à 2011⁽¹⁾

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État et de l'Économie, finances et Industrie ;
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;
- les ministères sociaux correspondent au ministère du Travail, emploi et santé ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, transports et logement.

(1) Révision des séries par rapport à l'édition précédente avec l'intégration, dans les ministères de l'enseignement, des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011) et l'intégration dans SIASP d'un Épa de 8 000 agents sous tutelle du ministère du Travail, Emploi et santé.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et immigration au cours de l'année 2009.

1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut (*) au 31 décembre de 1996 à 2011⁽¹⁾ en France (métropole + DOM)

| Années | Titulaires | Militaires ⁽²⁾ | Non-titulaires | Autres catégories et statuts ⁽³⁾ | Total ministères |
|---|------------|---------------------------|----------------|---|------------------|
| 1996 | 1 643 243 | 294 401 | 184 260 | 209 840 | 2 331 746 |
| 1998 | 1 653 469 | 316 037 | 184 600 | 203 022 | 2 357 129 |
| 2000 | 1 680 257 | 316 152 | 182 713 | 202 903 | 2 382 025 |
| 2002 | 1 719 283 | 319 569 | 197 250 | 202 793 | 2 438 895 |
| 2004 | 1 731 507 | 344 024 | 160 122 | 203 724 | 2 439 378 |
| 2005 | 1 729 755 | 345 949 | 147 920 | 199 208 | 2 422 832 |
| 2006 | 1 711 407 | 345 616 | 126 602 | 197 780 | 2 381 406 |
| 2007 | 1 640 372 | 343 237 | 123 517 | 194 238 | 2 301 365 |
| 2008 | 1 564 157 | 333 155 | 125 293 | 191 056 | 2 213 661 |
| 2009 | 1 497 249 | 325 177 | 126 354 | 186 413 | 2 135 193 |
| 2010 | 1 417 311 | 320 809 | 109 670 | 182 363 | 2 030 153 |
| 2011 | 1 362 864 | 317 050 | 107 637 | 178 316 | 1 965 867 |
| Évolution annuelle moyenne 1996-2011 (en %) | -1,2 | 0,5 | -3,5 | -1,1 | -1,1 |
| Évolution annuelle moyenne 2000-2011 (en %) | -1,9 | 0,0 | -4,7 | -1,2 | -1,7 |
| Évolution annuelle moyenne 2006-2011 (en %) | -4,5 | -1,7 | -3,2 | -2,1 | -3,8 |

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Révision des séries par rapport à l'édition précédente avec l'intégration, dans les effectifs des ministères, des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000 en 2011).

(2) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004.

(3) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères

Selon les concepts établis par la DGAFP, les effectifs des ministères peuvent s'évaluer sous différents angles selon que l'on s'intéresse à l'**effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère**, à l'**effectif « en fonction dans le ministère »** (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) ou à l'**effectif « géré par le ministère »** (que l'agent soit ou non inclus dans le plafond d'emplois, et qu'il soit ou non en fonction). L'agent est considéré comme étant géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière (organisation du recrutement, des promotions, etc.) : on s'intéresse donc ici à la gestion au sens « strict » du terme, ou gestion « statutaire ». Par ailleurs, le ministère est défini comme l'ensemble des services centraux et déconcentrés, hors les établissements publics administratifs (Épa) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux Épa au sein desquels on distingue : les effectifs payés sur le budget de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres), les effectifs en fonction dans l'établissement et les effectifs gérés par l'établissement (corps propres à l'établissement et non-titulaires).

Les trois notions « payés », « en fonction », « gérés » ne se recoupent pas nécessairement. La connaissance des effectifs « en fonction » et « gérés » nécessite une enquête particulière auprès des services gestionnaires des ministères. En effet, il faut prendre en compte les **informations de gestion qui retracent la position statutaire de l'agent, non disponible au travers des seuls « retours payés »**. Par exemple, un agent mis à disposition d'un ministère est en fonction dans ce ministère ; il peut être ou non rémunéré sur le plafond d'emplois du ministère d'accueil (cas de la délégation de gestion dans le cas positif), et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

Les résultats au 31 décembre 2011 présentés dans la suite de cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le département des études et des statistiques de la DGAFP (voir l'encadré Définitions et méthodes ci-dessous).

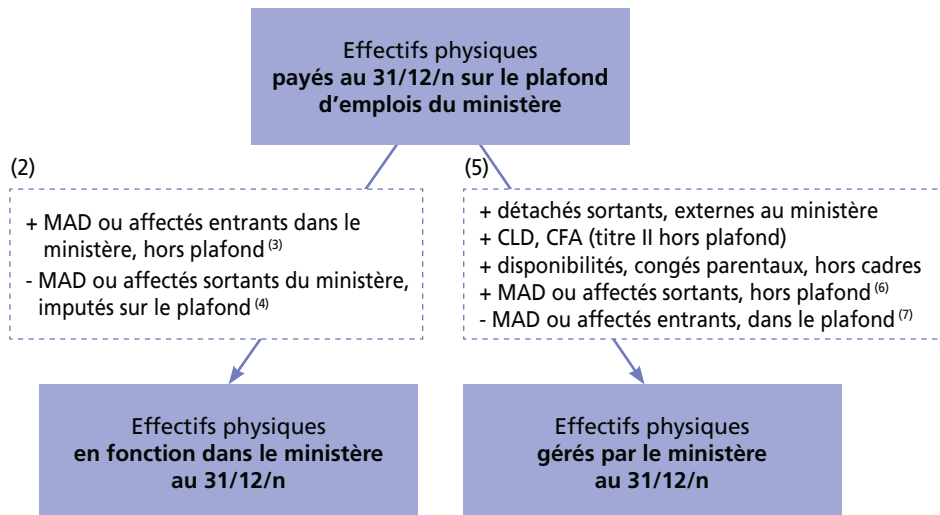
Fin 2011, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de détachements, de disponibilités et par le nombre de mises à disposition importants aux ministères de l'enseignement et à l'Écologie, développement durable, transports et logement du fait de la deuxième vague de décentralisation. En effet, plus d'un tiers des détachements sortants des ministères de l'enseignement sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale. Les 5 600 mises à disposition sortantes du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement résultent, quant à elles, en grande majorité du transfert des parcs des Directions départementales des territoires (ex Directions départementales de l'équipement D.D.E) vers les Conseils généraux. Dans ces cas précis, la position de mise à disposition précède l'intégration des personnels au sein la FPT (situation où les agents exercent leur droit d'option) ou le détachement sans limitation de durée, vers lequel basculent automatiquement les agents au bout de deux ans. Hors effet décentralisation, les mises à disposition jouent peu dans l'explication des écarts d'effectifs entre les trois périmètres.

Le ministère de la Défense qui, en raison de ses missions, gère près de 6 200 militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » mérite également d'être distingué.

Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'Épa tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'Épa correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'Épa et, le cas, échéant aux bénéficiaires de contrats aidés.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère⁽¹⁾ à ses effectifs en fonction et gérés



(1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle.

(2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;

- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

(3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond, - : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par lui

(6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité

(7) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère d'accueil ou payés par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

Définitions et méthodes

L'Enquête TEMS permet à la fois :

- de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère (administration centrale et services déconcentrés) et de ses établissements publics ;
- et de mesurer la mobilité statutaire des agents des ministères (voir à ce sujet la Fiche thématique 4.7 Mobilité et promotion sociale des agents de la fonction publique).

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2011 sont présentés dans

cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non-titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique.

Les données sur la « Transparence de l'emploi » au 31 décembre 2011 n'ont pas été transmises par le ministère du Travail.

Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances 1.4

1

Figure 1.4-1: Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 (résultats partiels) (1^{ère} partie)

| Ministères | Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère | Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾ | Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ | Effectifs gérés en position de détachement (ici externe uniquement), MAD ou affectés sortants du ministère ⁽³⁾ | Effectifs gérés en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres |
|---|---|--|---|---|--|
| Affaires étrangères et européennes | 15 391 | 14 780 | 15 223 | 433 | 324 |
| Agriculture, Alimentation et Pêche | 33 289 ⁽⁴⁾ | 33 169 | 42 168 | 7 917 ⁽⁵⁾ | 1 085 |
| Ministères économique et financier | 161 924 | 161 487 | 175 516 ⁽⁶⁾ | 4 255 | 3 769 |
| <i>Ministères économique et financier</i> | 157 844 | 157 530 | 170 958 | 4 041 | 3 472 |
| <i>Caisse des dépôts</i> | 4 080 | 3 957 | 4 558 | 214 | 297 |
| Culture et Communication | 11 278 | 6 590 | 7 706 ⁽⁷⁾ | 604 ⁽⁷⁾ | 616 |
| Défense | | | | | |
| <i>Personnels civils</i> | 68 507 | 68 008 | 75 644 | 5 281 | 2 674 |
| <i>Personnels militaires</i> | 226 563 | 226 416 | 249 405 | 7 907 | 22 ⁽⁸⁾ |
| Écologie, développement durable, transports et logement | | | | | |
| <i>Aviation civile</i> | 11 201 | 11 520 | 11 520 | 110 | 216 |
| <i>Hors Aviation civile</i> | 62 004 ⁽⁹⁾ | 56 486 | 71 645 | 16 819 ⁽¹⁰⁾ | 2 649 |
| <i>Datar⁽¹¹⁾</i> | 136 | 135 | 62 | 0 | 0 |

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques

Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : non disponible.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique, et de l'Économie, Finances et Industrie.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectifs rémunérés sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (4 729) (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Non-titulaires sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2011.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (ÉPIC).

(6) Y compris agents des DRIRE affectés sur des missions du ministère de l'Équipement.

(7) Données partielles pour 2011.

(8) Le ministère déclare par ailleurs 3 236 militaires en position de non-activité rémunérée ou non rémunérée tels que les congés de fin de carrière du personnel.

(9) À la date du 31/12/2011 les effectifs du programme Développement et amélioration de l'offre au logement (DAOL) sont inclus dans le périmètre du MEDDEM Non-titulaires sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

(10) Dont 6 223 détachements sortants externes, 5 617 mis à disposition sortants, 3 654 affectés vers les établissements publics sous tutelle du ministère.

(11) La Datar (Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale) est placée sous l'autorité du Premier ministre et est mise à disposition de la ministre de l'Égalité du territoire et du logement. Les agents non-titulaires sont gérés par la DATAR et les agents titulaires sont, eux, gérés par la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-1: Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 (résultats partiels) (2^{ème} partie)

| Ministères | Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère | Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾ | Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ | Effectifs gérés en position de détachement (ici externe uniquement), MAD ou affectés sortants du ministère ⁽³⁾ | Effectifs gérés en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres |
|---|---|--|---|---|--|
| Ministères de l'enseignement | 981 058 ⁽¹²⁾ | 1 059 605 ⁽¹³⁾ | 1 103 800 ⁽¹⁴⁾ | 91 131 ⁽¹⁵⁾ | 28 162 ⁽¹⁶⁾ |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | | | | | |
| <i>Police nationale</i> | 145 456 | 144 758 | 130 314 | 899 | 1 478 |
| <i>Hors Police nationale</i> | 129 559 ⁽¹⁷⁾ | 129 279 | 151 495 | 1 671 | 1 127 |
| Justice et libertés | 75 204 | 74 780 | 77 503 | 857 | 925 |
| Travail, Emploi et Santé (résultats partiels) ⁽¹⁸⁾ | 11 702 | 12 019 | 13 684 | 3 107 | 562 |
| Services du Premier ministre (résultats partiels) | | | | | |
| <i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG)</i> | 1 121 ⁽¹⁹⁾ | 1 411 | 1 488 | 264 | 126 |
| <i>SGDSN⁽²⁰⁾</i> | 415 | 416 | 307 ⁽²¹⁾ | 2 | 0 |
| <i>Autres services du Premier ministre (CSA, médiateur de la République, SGAE, CAS, CAE, COR, etc.)</i> | nd | nd | nd | nd | nd |
| <i>Dila</i> | 805 | 805 | 805 | 0 | 2 |
| <i>Cour des comptes</i> | 1 804 | 1 814 | 2 045 | 152 | 51 |
| <i>Conseil d'État</i> | nd | nd | nd | nd | nd |

Source : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS)*, *DGAFF*, Département des études et des statistiques

Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : non disponible.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique, et de l'Économie, Finances et Industrie.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectifs rémunérés sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(12) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(13) Dont 94 979 hors plafond issus des établissements scolaires uniquement et comptés en ETPT et non en effectif physique. Sont exclus les personnels correspondants des établissements publics scientifiques et technologiques (EPST) et des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP) ainsi que les personnels BIATOSS en fonction dans les EPCSCP

(14) Dont 75 946 hors plafond issus des établissements scolaires uniquement et comptés en ETPT et non en effectif physique. Sont exclus les personnels correspondants des établissements publics scientifiques et technologiques (EPST) et des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP).

(15) Dont notamment 29 121 détachements sortants externes, 801 mises à disposition sortantes, 58 073 affectés dans un établissement public sous tutelle du ministère.

(16) Hors CFA et CLD.

(17) Y compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police.

(18) Les résultats portent sur les effectifs du secteur santé-solidarité.

(20) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

(21) Ecart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur budget SGDSN.

Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances 1.4

1

Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

| Ministères de tutelle | Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP ⁽¹⁾ | Effectifs en fonction dans l'EP ⁽²⁾ | Effectifs gérés par l'EP ⁽³⁾ | Part des non-titulaires dans les effectifs gérés par l'EP (en %) | Épa concernés ⁽⁴⁾ |
|---|--|--|---|--|---|
| Affaires étrangères et européennes | 6 360 ⁽⁵⁾ | 6 361 ^(5 bis) | 6 335 ^(5 bis) | 100,0 | Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger |
| Agriculture, Alimentation et Pêche | 6 796 ⁽⁶⁾ | 6 796 | 6 796 | nd | ASP, FAM, ODEADOM, INAO, ANSES, IFCE, INFOMA, CNPF, IFN |
| Ministères économique et financier | 3 695 | 4 799 | 3 777 | 93,5 | ANFR, ENM, Institut télécom, INPI, Masse des douanes |
| Culture et Communication ⁽⁷⁾ | 11 094 ⁽⁸⁾ | 15 518 ⁽⁸⁾ | nd | 100,0 | Exhaustif |
| Défense ⁽⁹⁾ | 5 573 | 5 633 | 2 791 | 76,4 | Tous sauf l'Épide |
| Écologie, développement durable, transports et logement | | | | | |
| <i>Aviation civile</i> | 898 | 890 | 5 | 0,0 | ENAC |
| <i>Hors Aviation civile⁽¹⁰⁾</i> | nd | nd | nd | nd | |
| Ministères de l'enseignement | 138 252 | 231 807 ⁽¹¹⁾ | 143 335 | 19,7 | ÉPN ⁽¹²⁾ , EPST, EPCSPC ⁽¹³⁾ |
| Intérieur et Collectivités territoriales | | | | | |
| <i>Police nationale</i> | 119 | 817 | 656 | 5,3 | INPS, ENSP ANTA, ANTS, CNAPS, ENSOSP, OFII, OPFRA |
| <i>Hors Police nationale</i> | 1 692 | 1 692 | 1 600 | 71,4 | |
| Travail, Emploi et Santé | 7 902 | 8 189 | 43 | nd | ARS |
| Justice et libertés | 233 | 233 | 233 | 24,0 | Énap, ENM |
| Services du Premier ministre | | | | | |
| SGDSN ⁽¹⁵⁾ | 158 | 170 | 145 | 42,1 | IHEDN, INHESJ |

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : ensemble des établissements publics administratifs, agents titulaires et non-titulaires, hors militaires et emplois aidés.
nd : non disponible.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique, et de l'Économie, Finances et Industrie.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Subventions versées par l'État et ressources propres.

(2) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés gratuitement.

(3) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés, gérés par leur administration d'origine.

(4) La réponse à l'enquête a pu être incomplète ; seuls sont donc repris ici les Épa pour lesquels le ministère a répondu.

(5) Effectif hors agents de droit local.

(5 bis) Effectif hors recrutés locaux.

(6) Le ministère déclare par ailleurs 9 072 agents payés sur le budget de l'ONF, 13 sur le budget du GIC BIO et 2 sur le GIP Pulves au 31 décembre 2011.

(7) À titre d'information, le ministère déclare 5 901 agents en fonction dans l'ensemble de ses ÉPIC ou associations sous tutelle (personnel rémunéré sur le budget des établissements publics et gérés par ces derniers).

(8) Données en ETP et non en effectifs physiques.

(9) Hors Epide (établissement public d'insertion et de la Défense).

(10) Au 31 décembre 2007, le ministère de l'Écologie (hors Aviation civile) déclarait 727 agents payés sur les budgets des Parcs nationaux, de l'Agence des aires marines protégées et du Conservatoire du littoral et des rivages lacustres. 750 agents étaient en fonction dans ces établissements.

(11) Y compris les agents non titulaires BIATOSS relevant de l'enseignement supérieur.

(12) Éléments repris du RAP 2011 (données en ETP et non en effectifs physiques).

(13) Enseignants-chercheurs et enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur (y compris ceux des disciplines de santé et les corps spécifiques des grands établissements) y compris les personnels BIATOSS dans ces établissements.

(14) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Emplois en loi de finances

Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (Lolf) le 1^{er} janvier 2006, les parlementaires votent, en parallèle des crédits relatifs aux dépenses de personnel (titre II des dépenses de l'État), un plafond d'autorisation d'emplois par ministère, exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT).

En 2013, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 903 061 ETPT auxquels s'ajoutent 11 860 ETPT pour les budgets annexes. Au total, le plafond d'emplois pour 2013 s'élève donc à 1 914 921 ETPT, soit une baisse globale de 21 093 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances rectificatives¹ pour l'année 2012. Cette baisse s'explique pour 11 885 ETPT par l'effet des suppressions d'emplois, pour 10 916 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre (dont 304 ETPT au titre de la décentralisation), et pour 1 708 ETPT par un ajustement technique du plafond.

La variation des ETPT hors mesures de transfert et de périmètre et corrections techniques est la conséquence, d'une part de l'extension en année pleine des suppressions d'emplois votées en LFI 2012 (à hauteur de - 9 069 ETPT) et, d'autre part, de l'effet sur 2013 des schémas d'emplois ministériels votés en LFI 2013².

Les transferts correspondent essentiellement à l'impact du passage aux responsabilités et compétences élargies d'établissements d'enseignement supérieur dès le 1^{er} janvier 2009, auquel s'ajoute le transfert des services en charge des voies navigables du ministère de l'Écologie, du développement durable et énergie à l'établissement public administratif Voies navigables de France.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres.

Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la Lolf, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 385 601 emplois dans la LFI 2013.

La loi de règlement 2012 présente le bilan de consommation des ETPT ministériels sur l'année 2012. La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2012 s'établit à 1 908 739 ETPT, y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 27 275 ETPT au maximum autorisé par les lois de finances de l'année 2012 et en diminution de 40 838 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2011.

La diminution des effectifs par rapport à 2011 s'explique :

- par l'impact des transferts d'emplois et des mesures de périmètre, évalué à - 9 336 ETPT en loi de finances initiale et - 11 453 ETPT en exécution. Ces transferts concernent principalement le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche (impact du passage des universités aux responsabilités et compétences élargies pour un total au niveau ministériel de - 9 804 ETPT) ;
- par des corrections techniques à hauteur de - 405 ETPT. Celles-ci n'ont pas d'impact sur les effectifs ;
- par les conséquences des suppressions d'emplois à hauteur de - 28 980 ETPT. Il s'agit de l'impact des 32 005 suppressions d'emplois réalisées en 2011 et des 27 182 suppressions d'emplois réalisées en 2012. Ces dernières sont légèrement supérieures aux 26 123 suppressions prévues à l'issue de la LFR d'août 2012, du fait principalement de suppressions d'emplois plus importantes au ministère de la Défense et en dépit de moindres départs en retraite au ministère de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, tous les ministères ont respecté leur plafond.

1 Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2012 s'établissait à 1 922 505 ETPT, hors les budgets annexes. Il a été porté à 1 924 029 ETPT par la loi de finances rectificative du 16 août 2012, qui a rehaussé les plafonds d'emplois des ministères de l'éducation nationale (+ 1 507 ETPT) et de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (+ 17 ETPT), afin de permettre la mise en œuvre des mesures de rentrée 2012.

2 Les schémas d'emplois sont fixés en ETP, et convertis en ETPT sur la base de dates moyennes d'entrées et de sorties. Des dates moyennes d'entrées-sorties tardives (au mois de septembre par exemple, comme au ministère de l'Éducation nationale) expliquent des écarts importants entre le schéma d'emplois en ETP et son impact en ETPT.

Définitions et méthodes

Plafond d'autorisation d'emplois : dans le cadre de la Lof, il se substitue à partir de la LFI 2006 aux emplois budgétaires. Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'État, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETPT par ministère. Le passage du plafond d'autorisations d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique par l'impact des créations et suppressions d'emplois ou « schéma d'emplois » (y compris extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI précédente), par des mesures de périmètres ou « mesures d'ordre » (transfert d'emplois vers d'autres budgets : opérateurs de l'État ou collectivités territoriales dans le cas de la décentralisation des missions de l'État) et par d'éventuels ajustements techniques (correction sans incidence sur le niveau d'emplois rémunérés sur les crédits votés).

Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds dans le cadre de la Lof. Un agent à temps plein présente toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte tient compte à la fois de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année. Il correspond à une évaluation de la force de travail disponible au cours de l'année. À noter que ce concept renvoie également à la notion d'équivalents-années-travail (EAT, voir la Vue 1.1), utilisées dans les comparaisons avec le secteur privé et les autres versants de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales.

Emploi budgétaire : pour mémoire, unité de décompte retenue pour l'autorisation d'emplois dans la loi de finances initiale jusqu'en 2005 (en mode Ordonnance de 1959). L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi temps. L'emploi budgétaire est donc comparable à l'équivalent temps plein (ETP) qui prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps travaillée sur l'année.

Opérateur de l'État : notion née avec la mise en place de la Lof qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (Épa, ÉPIC, GIP, association, etc.), et dès lors qu'elle témoigne d'une proximité particulière vis-à-vis du budget et des missions de l'État. Cette proximité est évaluée sur la base d'un faisceau d'indices : exercice d'une mission de service public, part du financement de l'État dans les ressources de l'établissement, contrôle direct par l'État, poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs de performance du programme, exploitation de biens patrimoniaux (liste non exhaustive).

La liste des opérateurs de l'État figure dans un rapport annexé chaque année au projet de loi de finances (« Jaune budgétaire »). Le rapport complet ainsi que la liste au format Excel correspondante sont disponibles sur :

www.performance-publique.gouv.fr/le-budget-et-les-comptes-de-letat/approfondir/les-operateurs-de-letat.html

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2013

| Ministères | Missions | ETPT LFI |
|---|---|-----------------------|
| Affaires étrangères | Action extérieure de l'État | 14 798 |
| | Aide publique au développement | 12 531 |
| | | 2 267 |
| Affaires sociales et santé | Solidarité, insertion et égalité des chances | 11 157 |
| | | 11 157 |
| Agriculture, alimentation et forêt | Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales | 31 007 |
| | Enseignement scolaire | 13 734 |
| | Recherche et enseignement supérieur | 14 597 |
| | | 2 676 |
| Culture et Communication | Culture | 10 928 |
| | | 10 928 |
| Défense | Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation | 285 253 |
| | Défense | 1 518 |
| | | 283 735 |
| Écologie, développement durable et énergie | Écologie, développement et aménagement durables | 38 198 |
| | | 38 198 |
| Économie et finances | Économie | 150 238 |
| | Gestion des finances publiques et des ressources humaines | 12 999 |
| | | 137 239 |
| Éducation nationale | Enseignement scolaire | 955 434 |
| | | 955 434 |
| Egalité des territoires et logement | Égalité des territoires, logement et ville | 14 194 |
| | | 14 194 ⁽¹⁾ |
| Enseignement supérieur et Recherche | Recherche et enseignement supérieur | 11 253 |
| | | 11 253 |
| Intérieur | Administration générale et territoriale de l'État | 277 008 |
| | Sécurité | 33 607 |
| | Sécurité civile | 240 936 |
| | | 2 465 |
| Justice | Justice | 77 542 |
| | | 77 542 |
| Outre-mer | Outre-mer | 5 086 |
| | | 5 086 |
| Redressement productif | Recherche et enseignement supérieur | 1 253 |
| | | 1 253 |
| Réforme de l'État, décentralisation et fonction publique | | - |
| Services du Premier ministre | Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation | 9 640 |
| | Conseil et contrôle de l'État | 28 |
| | Direction de l'action du gouvernement | 5 712 |
| | Politique des territoires | 3 766 |
| | | 134 |
| Sports, jeunesse, éducation populaire et vie associative | | - |
| Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social | Travail et emploi | 10 072 |
| | | 10 072 |
| Total budget général | | 1 903 061 |
| | Contrôle et exploitation aériens | 11 025 |
| | Publications officielles et information administrative | 835 |
| Total budgets annexes | | 11 860 |
| Total | | 1 914 921 |

Source : loi de finances initiale (LFI) 2013.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Passage à l'autonomie financière de 3 établissements d'enseignement supérieur à compter du 1^{er} janvier 2013 : - 1 905 ETPT.

Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2012 et 2013

| Ministères | Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2012 + LFR (en ETPT) ⁽¹⁾ | Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT) ⁽¹⁾ | Correction technique du plafond (en ETPT) | Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT) | Impact de la décentralisation (en ETPT) | Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2013 (en ETPT) |
|---|--|--|---|--|---|---|
| | (a) | (b) | (c) | (d) | (e) | (a)+(b)+(c)+(d)+(e) |
| Affaires étrangères | 15 024 | -83 | -80 | -63 | | 14 798 |
| Affaires sociales et santé | 11 283 | -138 | 0 | 12 | | 11 157 |
| Agriculture, alimentation et forêt | 31 670 | -537 | 0 | -109 | -17 | 31 007 |
| Culture et communication | 10 995 | -57 | 0 | -10 | | 10 928 |
| Défense | 293 198 | -7 542 | 0 | -403 | | 285 253 |
| Écologie, développement durable et énergie | 44 890 | -661 | 0 | -5 751 ⁽²⁾⁽³⁾ | -280 | 38 198 |
| Économie et finances | 152 186 | -2 621 | 771 ⁽⁴⁾ | -98 | | 150 238 |
| Éducation nationale | 954 860 | 586 | 0 | -12 | | 955 434 |
| Egalité des territoires et logement | 14 676 | -481 | 0 | -1 | | 14 194 |
| Enseignement supérieur et recherche | 17 298 | 0 | 0 | -6 045 ⁽⁵⁾ | | 11 253 |
| Intérieur | 275 608 | -1 033 | 1 045 ⁽⁶⁾ | 1 395 ⁽³⁾ | -7 | 277 008 |
| Justice | 76 887 | 656 | 0 | -1 | | 77 542 |
| Outre-mer | 4 866 | 220 | 0 | 0 | | 5 086 |
| Redressement productif | 1 314 | -7 | 0 | -54 | | 1 253 |
| Services du Premier ministre | 9 375 | 66 | -28 | 227 | | 9 640 |
| Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social | 9 899 | -138 | 0 | 311 | | 10 072 |
| Total budget général | 1 924 029 | -11 770 | 1 708 | -10 602 | -304 | 1 903 061 |
| Contrôle et exploitation aériens | 11 151 | -116 | 0 | -10 | 0 | 11 025 |
| Publications officielles et information administrative | 834 | 1 | 0 | 0 | 0 | 835 |
| Total budgets annexes | 11 985 | -115 | 0 | -10 | 0 | 11 860 |
| Total | 1 936 014 | -11 885 | 1 708 | -10 612 | -304 | 1 914 921 |

Source : lois de finances initiales (LFI) 2012 et 2013, Direction du budget.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Y compris les extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI+LFR 2012 qui représentent - 9 069 ETPT.

(2) Dont transfert à Voies navigables de France (VNF) des agents des services de la navigation de l'État : -4 511 ETPT.

(3) Dont transfert depuis le ministère de l'Écologie vers le ministère de l'Intérieur des personnels de la délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR) et des inspecteurs et délégués du permis de conduire : 1 526 ETPT.

(4) Dont intégration dans le plafond d'emplois du ministère des enquêteurs Insee, suite à leur changement de statut (anciennement vacataires-pigistes, désormais non-titulaires) : + 770 ETPT.

(5) Dont passage à l'autonomie financière de 3 établissements d'enseignement supérieur à compter du 1^{er} janvier 2013 (-1 905 ETPT) et ajustement des emplois des établissements ayant accédé à l'autonomie au 1^{er} janvier 2012, la liste de ces établissements n'ayant pas été définitivement arrêtée lors de la discussion du PLF 2012 (4 155 ETPT).

(6) Intégration dans le plafond d'emplois du programme «Gendarmerie nationale» des effectifs mis à la disposition de divers organismes (EDF, Banque de France, SNCF, etc.).

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois de 2006 à 2013

| (arrondis en milliers d'ETPT) | Total ministères (budget général) |
|--|--------------------------------------|
| Plafond d'emplois 2006 | 2 338 |
| Prise en compte de l'impact sur 2007 du schéma d'emplois 2006 | -5 |
| Prise en compte du schéma d'emplois 2007 | -10 |
| Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation) | -4 |
| Impact de la décentralisation | -49 |
| Plafond d'emplois 2007 | 2 271 |
| Prise en compte de l'impact sur 2008 du schéma d'emplois 2007 | -8 |
| Prise en compte du schéma d'emplois 2008 | -10 |
| Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation) | -1 |
| Impact de la décentralisation | -53 |
| Ajustement technique du plafond | -10 |
| Plafond d'emplois 2008 | 2 189 |
| Prise en compte de l'impact sur 2009 du schéma d'emplois 2008 | -13 |
| Prise en compte du schéma d'emplois 2009 | -15 |
| Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation) | -36 |
| Impact de la décentralisation | -17 |
| Ajustement technique du plafond | 0 |
| Plafond d'emplois 2009 | 2 108 |
| Prise en compte de l'impact sur 2010 du schéma d'emplois 2009 | -16 |
| Prise en compte du schéma d'emplois 2010 | -16 |
| Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation) | -66 |
| Impact de la décentralisation | -3 |
| Ajustement technique du plafond | 0 |
| Plafond d'emplois 2010 | 2 016⁽¹⁾ |
| Prise en compte de l'impact sur 2011 du schéma d'emplois 2010 | -17 |
| Prise en compte du schéma d'emplois 2011 | -13 |
| Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation) | -34 |
| Impact de la décentralisation | -1 |
| Ajustement technique du plafond | 20 |
| Plafond d'emplois 2011 | 1 962 |
| Prise en compte de l'impact sur 2012 du schéma d'emplois 2011 | -17 |
| Prise en compte du schéma d'emplois 2012 | -14 |
| Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation) | -9 |
| Impact de la décentralisation | -1 |
| Ajustement technique du plafond | 0 |
| Plafond d'emplois 2012 | 1 924⁽²⁾ |
| Prise en compte de l'impact sur 2013 du schéma d'emplois 2012 | -9 |
| Prise en compte du schéma d'emplois 2013 | -3 |
| Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation) | -11 |
| Impact de la décentralisation | 0 |
| Ajustement technique du plafond | 2 |
| Plafond d'emplois 2013 | 1 903 |

Source : Direction du budget.

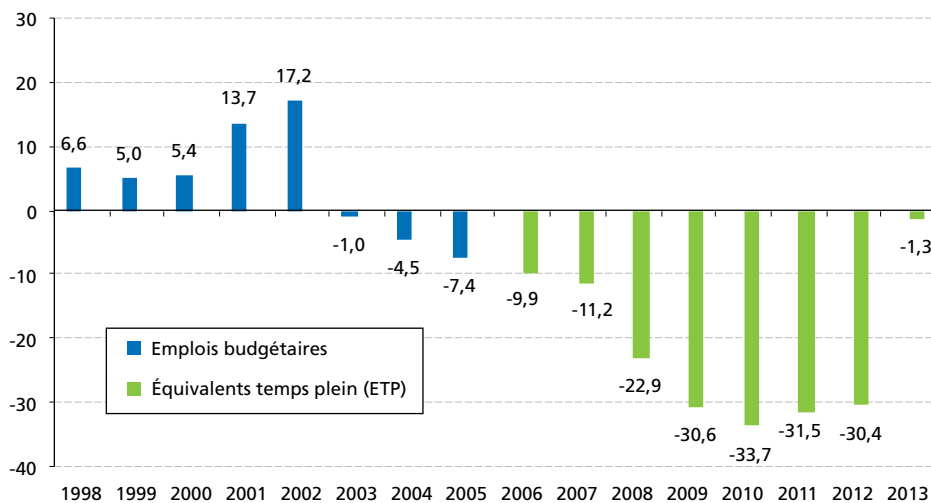
Champ : budget général de l'État, hors budgets annexes.

(1) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2010 s'établissait à 2 007 291 ETPT, hors budgets annexes. L'article 10 de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010 a porté ce plafond à 2 016 217 ETPT à la suite d'une modification du plafond d'emplois du ministère de l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative, du fait d'une correction liée à la prise en compte des surnombres dans l'enseignement public du premier degré pour 4 200 ETPT et d'une correction liée à la fiabilisation du décompte des emplois des enseignants du privé pour 4 726 ETPT. Ces éléments n'ont pas pu être pris en compte lors de l'élaboration du plafond d'emplois 2011.

(2) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2012 s'établissait à 1 922 505 ETPT, hors les budgets annexes. Il a été porté à 1 924 029 ETPT par la loi de finances rectificative du 16 août 2012, qui a rehaussé les plafonds d'emplois des ministères de l'éducation nationale (+ 1 507 ETPT) et de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (+ 17 ETPT), afin de permettre la mise en œuvre des mesures de rentrées 2012.

Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2013

[en milliers]



Source : Direction du Budget. *Projet de loi de finances.*

Champ : budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

Note de lecture : les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère en 2012

| Ministères | Consommation d'ETPT en 2011 | Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2012 + LFR en ETPT (a) | Transferts en cours de gestion 2012 (b) | Consommation des emplois 2012 en ETPT (c) | Écart constaté entre consommation 2012 et plafond LFI 2012 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)] |
|---|-----------------------------|---|---|---|---|
| Affaires étrangères et européennes | 14 888 | 15 024 | 0 | 14 552 | -472 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 32 361 | 31 806 | 79 | 31 723 | -162 |
| Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État | 140 295 | 139 495 | 4 | 137 048 | -2 451 |
| Culture et communication | 10 923 | 10 995 | -43 | 10 773 | -179 |
| Défense et anciens combattants | 296 653 | 293 198 | 5 | 287 640 | -5 563 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 61 420 | 59 566 | -17 | 58 873 | -676 |
| Économie, finances et industrie | 13 714 | 14 005 | 1 | 13 564 | -442 |
| Éducation nationale, jeunesse et vie associative | 958 979 | 954 860 | 37 | 945 694 | -9 203 |
| Enseignement supérieur et recherche | 22 234 | 17 298 | 1 | 12 414 | -4 885 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 280 337 | 280 474 | 97 | 279 474 | -1 097 |
| Justice et libertés | 75 089 | 76 887 | 40 | 75 526 | -1 401 |
| Services du Premier ministre | 8 776 | 9 239 | 20 | 8 946 | -313 |
| Travail, emploi et santé | 22 027 | 21 182 | -224 | 20 760 | -198 |
| Total budget général | 1 937 696 | 1 924 029 | 0 | 1 896 987 | -27 042 |
| Contrôle et exploitation aériens | 11 094 | 11 151 | 0 | 10 992 | -159 |
| Publications officielles et information administrative | 787 | 834 | 0 | 760 | -74 |
| Total budgets annexes | 11 881 | 11 985 | 0 | 11 752 | -233 |
| Total | 1 949 577 | 1 936 014 | 0 | 1 908 739 | -27 275 |

Source : loi de règlement pour 2012, Direction du budget.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note de lecture : la consommation des emplois en 2012 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2012 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion et en loi de finances rectificative (LFR).

Figure 1.5-1: Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

| | Rappel 2010 | 2011 | | | | |
|--|--|-------------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|---|
| | Effectifs au 31/12/2010 ⁽¹⁾ | Effectifs au 31/12/2011 | Part de femmes (en %) | Part de titulaires (en %) | Part de non-titulaires (en %) | Part des autres catégories et statuts (en %) ⁽³⁾ |
| Emplois principaux | | | | | | |
| Régions, départements, communes ⁽²⁾ | 1 377 098 | 1 385 185 | 61,5 | 78,5 | 17,5 | 4,0 |
| Épa locaux ⁽²⁾ | 433 927 | 445 478 | 57,9 | 72,5 | 26,2 | 1,3 |
| Total fonction publique territoriale | 1 811 025 | 1 830 663 | 60,6 | 77,0 | 19,7 | 3,3 |
| <i>Assistants maternelles</i> | 48 208 | 50 362 | 95,8 | - | - | 100,0 |
| <i>FPT hors assistantes maternelles</i> | 1 762 817 | 1 780 301 | 59,6 | 79,2 | 20,2 | 0,6 |
| Emplois secondaires | | | | | | |
| Régions, départements, communes ⁽²⁾ | 31 163 | 30 336 | 65,2 | 36,4 | 58,1 | 5,5 |
| Épa locaux ⁽²⁾ | 74 714 | 69 185 | 46,1 | 35,6 | 43,0 | 21,4 |
| Total | 105 877 | 99 521 | 51,9 | 35,9 | 47,6 | 16,6 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de possibles modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Figure 1.5-2: Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

| | Rappel 2010 | 2011 | | | | |
|--|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|---|
| | Effectifs au 31/12/2010 (1) | Effectifs au 31/12/2011 | Part de femmes (en %) | Part de titulaires (en %) | Part de non-titulaires (en %) | Part des autres catégories et statuts (en %) ⁽³⁾ |
| Régions, départements, communes ⁽²⁾ | 1 247 435 | 1 263 003 | 59,8 | 81,7 | 14,8 | 3,5 |
| Épa locaux ⁽²⁾ | 387 553 | 400 852 | 55,4 | 76,1 | 22,8 | 1,1 |
| Total fonction publique territoriale | 1 634 988 | 1 663 854 | 58,7 | 80,3 | 16,7 | 3,0 |
| <i>Assistants maternelles</i> | 38 558 | 42 456 | 96,2 | - | - | 100,0 |
| <i>FPT hors assistantes maternelles</i> | 1 596 430 | 1 621 398 | 57,8 | 82,5 | 17,1 | 0,4 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de possibles modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

1 1.5 Fonction publique territoriale

Figure 1.5-3 : Évolution des effectifs territoriaux par statut (*) des agents et type de collectivité entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011

| | | 2010 ⁽¹⁾ | 2011 | Évolution 2010-2011 en % |
|--|---|---------------------|------------------|-----------------------------|
| Communes ⁽²⁾ | Titulaires ⁽³⁾ | 801 522 | 793 448 | -1,0 |
| | Non-titulaires | 186 564 | 200 599 | 7,5 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 18 757 | 18 643 | -0,6 |
| | Total | 1 006 843 | 1 012 690 | 0,6 |
| Départements | Titulaires ⁽³⁾ | 223 973 | 224 392 | 0,2 |
| | Non-titulaires | 32 845 | 32 062 | -2,4 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 33 718 | 36 004 | 6,8 |
| | Total | 290 536 | 292 458 | 0,7 |
| Régions | Titulaires ⁽³⁾ | 68 617 | 69 279 | 1,0 |
| | Non-titulaires | 10 770 | 10 365 | -3,8 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 332 | 393 | 18,4 |
| | Total | 79 719 | 80 037 | 0,4 |
| Total collectivités territoriales | Titulaires ⁽³⁾ | 1 094 112 | 1 087 119 | -0,6 |
| | Non-titulaires | 230 179 | 243 026 | 5,6 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 52 807 | 55 040 | 4,2 |
| | Total | 1 377 098 | 1 385 185 | 0,6 |
| Établissements communaux ⁽²⁾ | Titulaires ⁽³⁾ | 82 449 | 82 396 | -0,1 |
| | Non-titulaires | 42 077 | 43 097 | 2,4 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 3 120 | 2 975 | -4,6 |
| | Total | 127 646 | 128 468 | 0,6 |
| Établissements intercommunaux ⁽²⁾ | Titulaires ⁽³⁾ | 176 172 | 180 702 | 2,6 |
| | Non-titulaires | 55 655 | 62 090 | 11,6 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 2 355 | 2 637 | 12,0 |
| | Total | 234 182 | 245 429 | 4,8 |
| Établissement départementaux | Titulaires ⁽³⁾ | 57 089 | 57 317 | 0,4 |
| | Non-titulaires | 8 286 | 8 313 | 0,3 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 83 | 116 | 39,8 |
| | Total | 65 458 | 65 746 | 0,4 |
| Autres Épa locaux | Titulaires ⁽³⁾ | 2 513 | 2 482 | -1,2 |
| | Non-titulaires | 4 106 | 3 310 | -19,4 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 22 | 43 | 95,5 |
| | Total | 6 641 | 5 835 | -12,1 |
| Total Épa locaux | Titulaires ⁽³⁾ | 318 223 | 322 897 | 1,5 |
| | Non-titulaires | 110 124 | 116 810 | 6,1 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 5 580 | 5 771 | 3,4 |
| | Total | 433 927 | 445 478 | 2,7 |
| Total FPT | Titulaires ⁽³⁾ | 1 412 335 | 1 410 016 | -0,2 |
| | Non-titulaires | 340 303 | 359 836 | 5,7 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 58 387 | 60 811 | 4,2 |
| | Total FPT | 1 811 025 | 1 830 663 | 1,1 |
| Total secteur communal ⁽⁵⁾ | Titulaires ⁽³⁾ | 1 062 656 | 1 059 028 | -0,3 |
| | Non-titulaires | 288 402 | 309 096 | 7,2 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 24 254 | 24 298 | 0,2 |
| | Total FPT | 1 375 312 | 1 392 422 | 1,2 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).
Note : selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques supplémentaires ont été transférées de 2006 à 2010 de l'État vers la Fonction publique territoriale dans le cadre de la loi Libertés et Responsabilités locales de 2004. Voir également Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et Chiffres, édition 2009-2010.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de possibles modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

(4) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(5) Le secteur communal comprend les communes, les établissements intercommunaux et d'autres Épa locaux tels que les OPHLM, les caisses du crédit municipal, les régies, etc.

Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale par type de collectivité et statut (*) au 31 décembre 2011

| | | 2010 ⁽¹⁾ | 2011 | Évolution 2010-2011 en % | Répartition par statut selon la collectivité en 2011 (en %) |
|--|---|---------------------|------------------|--------------------------------|--|
| Communes (2) | Titulaires ⁽³⁾ | 752 715 | 749 227 | -0,5 | 82 |
| | Non-titulaires | 135 804 | 148 702 | 9,5 | 16 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 13 222 | 14 141 | 7,0 | 2 |
| | Total | 901 741 | 912 070 | 1,1 | 100 |
| Départements | Titulaires ⁽³⁾ | 213 519 | 215 526 | 0,9 | 79 |
| | Non-titulaires | 28 623 | 28 153 | -1,6 | 10 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 27 747 | 30 370 | 9,5 | 11 |
| | Total | 269 890 | 274 049 | 1,5 | 100 |
| Régions | Titulaires ⁽³⁾ | 66 282 | 67 146 | 1,3 | 87 |
| | Non-titulaires | 9 292 | 9 467 | 1,9 | 12 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 231 | 271 | 17,5 | 0 |
| | Total | 75 805 | 76 884 | 1,4 | 100 |
| Total collectivités territoriales | Titulaires ⁽³⁾ | 1 032 516 | 1 031 898 | -0,1 | 82 |
| | Non-titulaires | 173 720 | 186 322 | 7,3 | 15 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 41 200 | 44 782 | 8,7 | 4 |
| | Total | 1 247 435 | 1 263 003 | 1,2 | 100 |
| Établissements communaux ⁽²⁾ | Titulaires ⁽³⁾ | 76 096 | 76 159 | 0,1 | 69 |
| | Non-titulaires | 31 351 | 32 482 | 3,6 | 29 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 2 305 | 2 460 | 6,7 | 2 |
| | Total | 109 752 | 111 100 | 1,2 | 100 |
| Établissements intercommunaux ⁽²⁾ | Titulaires ⁽³⁾ | 164 485 | 170 045 | 3,4 | 77 |
| | Non-titulaires | 43 796 | 49 675 | 13,4 | 22 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 1 708 | 1 991 | 16,6 | 1 |
| | Total | 209 990 | 221 711 | 5,6 | 100 |
| Établissement départementaux | Titulaires ⁽³⁾ | 55 937 | 56 483 | 1,0 | 90 |
| | Non-titulaires | 6 317 | 6 361 | 0,7 | 10 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 51 | 80 | 58,0 | 0 |
| | Total | 62 304 | 62 925 | 1,0 | 100 |
| Autres Épa locaux | Titulaires ⁽³⁾ | 2 370 | 2 291 | -3,3 | 45 |
| | Non-titulaires | 3 117 | 2 793 | -10,4 | 55 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 18 | 32 | 76,1 | 1 |
| | Total | 5 506 | 5 116 | -7,1 | 100 |
| Total Épa locaux | Titulaires ⁽³⁾ | 298 888 | 304 978 | 2,0 | 76 |
| | Non-titulaires | 84 582 | 91 311 | 8,0 | 23 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 4 082 | 4 563 | 11,8 | 1 |
| | Total | 387 553 | 400 852 | 3,4 | 100 |
| Total FPT | Titulaires ⁽³⁾ | 1 331 404 | 1 336 877 | 0,4 | 80 |
| | Non-titulaires | 258 302 | 277 633 | 7,5 | 17 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 45 282 | 49 345 | 9,0 | 3 |
| | Total FPT | 1 634 988 | 1 663 854 | 1,8 | 100 |
| Total secteur communal⁽⁵⁾ | Titulaires ⁽³⁾ | 995 666 | 997 722 | 0,2 | 80 |
| | Non-titulaires | 214 070 | 233 651 | 9,1 | 19 |
| | Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾ | 17 253 | 18 624 | 7,9 | 1 |
| | Total FPT | 1 226 989 | 1 249 997 | 1,9 | 100 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de possibles modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

(4) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(5) Le secteur communal comprend les communes, les établissements intercommunaux et d'autres Épa locaux tels que les OPHLM, les caisses du crédit municipal, les régies, etc.

1 1.5 Fonction publique territoriale

Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur en 2010 et 2011

| | Effectifs au 31/12/2010 (*) | Effectifs au 31/12/2011 | Évolution 2010-2011 (en %) |
|--|--------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Organismes communaux ⁽¹⁾ | 1 134 489 | 1 141 158 | 0,6 |
| Communes de moins de 1 000 habitants | 71 486 | 73 086 | |
| Communes de 1 000 à 1 999 habitants | 57 858 | 59 359 | |
| Communes de 2 000 à 3 499 habitants | 61 636 | 63 141 | |
| Communes de 3 500 à 4 999 habitants | 51 316 | 52 270 | |
| Communes de 5 000 à 9 999 habitants | 118 649 | 120 343 | |
| Communes de 10 000 à 19 999 habitants | 137 488 | 137 122 | |
| Communes de 20 000 à 49 999 habitants | 245 224 | 240 163 | |
| Communes de 50 000 à 79 999 habitants | 94 146 | 92 241 | |
| Communes de 80 000 à 99 999 habitants | 35 223 | 36 084 | |
| Communes de 100 000 habitants et plus | 133 817 | 138 881 | |
| Total des communes | 1 006 843 | 1 012 690 | 0,6 |
| Établissements communaux | 127 646 | 128 468 | 0,6 |
| Organismes intercommunaux ⁽¹⁾ | 234 182 | 245 429 | 4,8 |
| Communautés urbaines | 40 373 | 41 223 | 2,1 |
| Communautés d'agglomération | 62 720 | 66 778 | 6,5 |
| Communautés de communes | 65 315 | 69 928 | 7,1 |
| Syndicats d'agglomération nouvelle | 2 230 | 2 256 | 1,2 |
| Total des EPCI à fiscalité propre | 170 638 | 180 185 | 5,6 |
| SIVOM | 8 808 | 8 874 | 0,7 |
| SIVU | 24 653 | 24 659 | 0,0 |
| Syndicats mixtes | 27 849 | 29 446 | 5,7 |
| Autres établissements publics intercommunaux | 2 234 | 2 265 | 1,4 |
| Total des groupements intercommunaux hors EPCI à fiscalité propre | 63 544 | 65 244 | 2,7 |
| Organismes départementaux | 355 994 | 358 204 | 0,6 |
| Départements | 290 536 | 292 458 | 0,7 |
| Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG ...) | 65 458 | 65 746 | 0,4 |
| Régions | 79 719 | 80 037 | 0,4 |
| Autres Épa locaux (OPHLM, CCM, régies ...) | 6 641 | 5 835 | -12,1 |
| Total FPT | 1 811 025 | 1 830 663 | 1,1 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France métropolitaine et DOM.

(*) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente

(1) Les évolutions entre 2010 et 2011 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.6-1: Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut (*) au 31 décembre 2011

| | Rappel 2010 | 2011 | | | | |
|--|--|-------------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|---|
| | Effectifs au 31/12/2010 ⁽¹⁾ | Effectifs au 31/12/2011 | Part de femmes (en %) | Part de titulaires (en %) | Part de non-titulaires (en %) | Part des autres catégories et statuts (en %) ⁽³⁾ |
| Hôpitaux y compris syndicats inter hospitaliers | | | | | | |
| Médecins ⁽²⁾ | 104 389 | 106 489 | 49,8 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Personnel non médical | 900 295 | 914 065 | 80,1 | 82,5 | 17,2 | 0,3 |
| Total hôpitaux | 1 004 684 | 1 020 554 | 77,0 | 73,9 | 15,4 | 10,7 |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) | 72 966 | 76 266 | 86,9 | 68,1 | 30,8 | 1,2 |
| Autres établissements médico-sociaux | 32 904 | 32 618 | 66,4 | 58,1 | 39,7 | 2,2 |
| Total fonction publique hospitalière | 1 110 554 | 1 129 438 | 77,3 | 73,0 | 17,2 | 9,8 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors Com et étranger).

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel et note 3). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, recensés avec les effectifs de la fonction publique d'État.

(3) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut (*) au 31 décembre 2011

| | Rappel 2010 | 2011 | | | | |
|--|--|-------------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|---|
| | Effectifs au 31/12/2010 ⁽¹⁾ | Effectifs au 31/12/2011 | Part de femmes (en %) | Part de titulaires (en %) | Part de non-titulaires (en %) | Part des autres catégories et statuts (en %) ⁽³⁾ |
| Hôpitaux | | | | | | |
| Médecins ⁽²⁾ | 88 864 | 91 740 | 50,7 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Personnel non médical | 844 653 | 850 921 | 79,4 | 83,0 | 16,7 | 0,3 |
| Total hôpitaux | 933 518 | 942 661 | 76,6 | 75,0 | 15,1 | 10,0 |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) | 66 994 | 69 726 | 86,8 | 70,2 | 29,1 | 0,6 |
| Autres établissements médico-sociaux | 28 097 | 27 865 | 68,5 | 64,5 | 33,6 | 1,9 |
| Total fonction publique hospitalière | 1 028 609 | 1 040 252 | 77,0 | 74,4 | 16,5 | 9,1 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors Com et étranger).

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel et note 3). Les séries ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, recensés avec les effectifs de la fonction publique d'État.

(3) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

Statuts et situations d'emploi **2.1**

Catégories hiérarchiques **2.2**

Catégories socioprofessionnelles et filières **2.3**

Féminisation et égalité professionnelle **2.4**

Âges **2.5**

Travailleurs handicapés **2.6**

Temps partiel **2.7**

Niveaux de diplôme **2.8**

Définitions et méthodes

Désormais, l'introduction du Système d'Information sur les Agents des Services Publics de l'Insee (SIASP), permet de fournir **des résultats détaillés comparables sur les principales caractéristiques des agents des trois versants de la fonction publique** (sexe, âge, travail à temps partiel, statut, catégorie hiérarchique et catégorie socio professionnelle). En particulier le suivi des salariés par statuts ou situation d'emploi est harmonisé dans les trois versants de la fonction publique (cf. Dossier 1 p. 233).

La DGAFP a, par ailleurs, mis en place des enquêtes spécifiques auprès des ministères pour répondre aux questions **sur la féminisation dans les jurys de concours et dans les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques**. En ce qui concerne les jurys de concours, la dernière enquête porte sur l'année 2006 et sur l'ensemble des recrutements offrant plus de 50 postes (soit 117 concours parmi les 1 400 organisés dans la fonction publique d'État). Selon les années, un concours peut offrir plus de 50 postes ou moins. Dans la deuxième hypothèse, il n'est pas recensé. La liste des concours retenus peut donc varier d'une année sur l'autre. En ce qui concerne les organismes consultatifs centraux des trois fonctions publiques, la dernière enquête porte sur la situation en 2013. Le nombre de représentants est inférieur au nombre de personnes nommées du fait du départ de titulaires qui sont remplacés par des suppléants ou de suppléants qui ont démissionné.

Enfin, depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt salariés sont tenus d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Afin de permettre les comparaisons entre versants de la fonction publique et entre privé et public, il est mis en place une nomenclature spécifique combinant la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. À ce stade, l'articulation des catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires) a été réalisée pour la FPE. Elle a vocation à être étendue aux deux autres versants.

Les catégories (ou niveaux) hiérarchiques de la fonction publique correspondent, pour la catégorie A, à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement (y compris l'encadrement supérieur et dirigeant désigné ici sous le terme de catégorie A+) ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution.

L'encadrement supérieur et dirigeant (A+) rassemble les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque versant de la fonction publique. L'effectif des emplois civils de direction de la fonction publique de l'État est désormais appréhendé à partir de SIASP ; les corps et emplois de direction recensés sont les ambassadeurs, chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs (emplois dits du « décret de 1955 »), les directeurs d'administration centrale, les préfets, les recteurs, les secrétaires généraux d'administration centrale et les trésoriers payeurs-généraux. Dans la fonction publique territoriale, les emplois de direction rassemblent les directeurs généraux des services et directeurs généraux adjoints des conseils régionaux et généraux ; directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs des services techniques des villes de plus de 40 000 habitants ; des structures intercommunales et des établissements publics nationaux. Dans la fonction publique hospitalière, les emplois de direction sont constitués des chefs d'établissements membres du corps des directeurs d'hôpitaux et chefs d'établissements membres du corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social.

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et 50 ans pour certaines. La réforme de 2010 relève progressivement de deux ans l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits, des limites d'âge ou des durées de services effectifs exigées. Par opposition, les autres catégories d'emplois sont qualifiées de **sédentaires**.

La cessation progressive d'activité (CPA) : avant la réforme des retraites de 2003, pouvaient bénéficier de la CPA les agents âgés d'au moins 55 ans et ayant accompli au moins vingt-cinq années de services effectifs. Les agents admis au bénéfice de la CPA travaillaient à

2.1 Statuts et situations d'emploi

mi-temps et percevaient 50 % de leur traitement plein (primes et indemnités comprises), ainsi qu'une indemnité exceptionnelle égale à 30 % du traitement brut à temps plein.

La réforme de 2003 a modifié à la fois les conditions d'accès, la quotité de travail à accomplir et la rémunération perçue :

- l'âge requis pour bénéficier de la nouvelle CPA a été porté à 57 ans en 2008, avec une période transitoire de 2004 à 2008 (55 ans et demi en 2004, 56 ans en 2005, 56 ans et 3 mois en 2006, 56 ans et 6 mois en 2007 et 57 ans à partir de 2008) ;
- 33 années de cotisations tous régimes (dont au moins 25 ans de services publics) sont nécessaires ;
- la quotité de travail à accomplir est dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7^{ème} du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) ou fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant). La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites met fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

Les conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sont les organes centraux de dialogue social de chaque fonction publique. Depuis le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 le Conseil commun de la fonction publique a été créé pour examiner toute question commune aux trois fonctions publiques.

Les représentants des employeurs sont des élus locaux en ce qui concerne le CSFPT ; des représentants de certains ministères ainsi que des représentants des employeurs publics hospitaliers en ce qui concerne le CSFPH. Les **représentants du personnel** sont nommés à partir de la représentativité des syndicats suite aux dernières élections professionnelles (voir FT 9). Depuis la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, les résultats aux élections aux comités techniques et instances comparables sont désormais pris en compte pour la répartition des sièges aux trois conseils supérieurs de la fonction publique ainsi qu'au conseil commun

de la fonction publique. Seul le CSFPT est encore composé des représentants du personnel résultant des dernières élections professionnelles aux commissions administratives paritaires.

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 vise à assurer **une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des organismes consultatifs et des jurys de concours de la fonction publique de l'État**. Le décret d'application n° 2002-766 du 3 mai 2002 précise les modalités de désignation par l'administration, dans la fonction publique de l'État, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs. Il dispose que leurs membres seront choisis en respectant une proportion minimale de chacun des sexes, qui a été fixée à un tiers. La composition d'un jury de concours est définie par des dispositions à caractère réglementaire. Pour la plupart des concours, les examinateurs doivent être de niveau hiérarchique supérieur à celui du corps ouvert au recrutement. L'autorité compétente, pour la nomination des membres d'un jury, est le ministre dont dépend le corps de fonctionnaires qu'il s'agit de recruter.

Agents non titulaires : trois grandes catégories sont représentées : accompagnement et soutien à la mise en œuvre de missions particulières de service public ; offre d'une expertise ou de compétences techniques particulières au sein des établissements publics à caractère administratif ; occupation d'emplois vacants à titre permanent ou pour des besoins saisonniers ou temporaires (voir Dossier 1 p. 233)

Travailleurs handicapés :

Voir spécifiquement les éléments fournis dans la fiche FT 2.6

- Les **niveaux de diplôme** : la répartition des agents de la fonction publique selon leur niveau de diplôme est issue de l'enquête Emploi de l'Insee. Depuis le premier trimestre 2006, il est possible de distinguer les agents des trois versants de la fonction publique dans l'Enquête Emploi (cf. Les agents de trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) dans l'Enquête emploi de l'Insee, 2011, Documents et méthodes, DGAFP) et d'étudier en détail leurs caractéristiques, notamment leur niveau de diplôme.

Figure 2.1-1: Effectifs physiques en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par statut (*) des agents des trois fonctions publiques en 2011 en France (métropole + DOM)

| | Effectifs physiques au 31/12/2011 | ETP au 31/12/2011 | EQTP annualisé en 2011 ⁽¹⁾ |
|-----------------------|---|-------------------|---------------------------------------|
| FPE | Titulaires | 1 551 763 | 1 504 436 |
| | Non-titulaires | 347 920 | 294 693 |
| | Militaires et militaires volontaires | 318 292 | 311 352 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 180 697 | 170 367 |
| | <i>dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat</i> | 140 962 | 130 990 |
| | <i>dont ouvriers d'État</i> | 37 466 | 37 409 |
| | <i>dont apprentis</i> | 716 | 601 |
| | Total | 2 398 672 | 2 280 848 |
| FPT | Titulaires ⁽³⁾ | 1 410 016 | 1 336 877 |
| | Non-titulaires | 359 836 | 277 633 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 60 811 | 49 345 |
| | <i>dont assistants maternels et familiaux</i> | 50 362 | 42 456 |
| | <i>dont apprentis</i> | 8 967 | 5 477 |
| Total | 1 830 663 | 1 663 854 | 1 704 381 |
| FPH | Titulaires | 824 797 | 773 627 |
| | Non-titulaires | 193 793 | 171 665 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 110 848 | 94 961 |
| | <i>dont médecins</i> | 107 511 | 92 234 |
| | <i>dont assistants maternels et familiaux</i> | 2 597 | 2 139 |
| <i>dont apprentis</i> | 738 | 586 | |
| Total | 1 129 438 | 1 040 252 | 1 049 360 |
| Total | Titulaires ⁽³⁾ | 3 786 576 | 3 614 939 |
| | Non-titulaires | 901 549 | 743 991 |
| | Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾ | 318 292 | 311 352 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 352 356 | 314 672 |
| | Total | 5 358 773 | 4 984 954 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel).

(1) EQTP annualisés : équivalents temps plein annualisés calculés sur l'ensemble des postes actifs. Pour plus de précisions, voir Encadré 3 vue 1.1.

(2) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.1 Statuts et situations d'emploi

Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein (ETP) des titulaires (*) des ministères en 2011 en France (métropole + DOM)

| Ministères | Rappel 2010 | | 2011 | | | | | | | | | |
|--|------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------------|--------------|-------------------------|------------------|
| | | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Catégorie indéterminée | | Total titulaires civils | |
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Affaires étrangères et européennes | 2 973 | 2 902 | 824 | 812 | 486 | 479 | 1 542 | 1 493 | 62 | 62 | 2 914 | 2 847 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 25 170 | 24 233 | 12 920 | 12 572 | 7 428 | 7 114 | 4 415 | 4 173 | 37 | 36 | 24 800 | 23 895 |
| Ministères économique et financier | 155 049 | 147 953 | 43 764 | 42 702 | 59 101 | 56 538 | 48 861 | 45 821 | 169 | 115 | 151 895 | 145 177 |
| <i>Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État</i> | 143 032 | 136 367 | 38 203 | 37 274 | 54 629 | 52 215 | 46 478 | 43 558 | 132 | 79 | 139 442 | 133 125 |
| <i>Économie, finances et industrie</i> | 12 017 | 11 586 | 5 561 | 5 428 | 4 472 | 4 323 | 2 383 | 2 264 | 37 | 36 | 12 453 | 12 051 |
| Culture et Communication | 9 688 | 9 444 | 3 737 | 3 684 | 1 960 | 1 899 | 4 017 | 3 889 | 19 | 16 | 9 733 | 9 489 |
| Défense et anciens combattants | 36 913 | 35 797 | 5 818 | 5 744 | 10 372 | 10 129 | 19 653 | 18 970 | 29 | 22 | 35 872 | 34 865 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 62 313 | 60 636 | 17 283 | 17 029 | 21 042 | 20 477 | 22 090 | 21 339 | 48 | 36 | 60 463 | 58 882 |
| Ministères de l'enseignement | 855 765 | 827 986 | 739 786 | 717 194 | 34 663 | 32 717 | 35 397 | 33 832 | 260 | 104 | 810 106 | 783 847 |
| <i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i> | 808 673 | 781 862 | 726 672 | 704 193 | 32 179 | 30 296 | 31 034 | 29 653 | 48 | 42 | 789 933 | 764 184 |
| <i>Enseignement supérieur et Recherche</i> | 47 092 | 46 124 | 13 114 | 13 001 | 2 484 | 2 421 | 4 363 | 4 180 | 212 | 62 | 20 173 | 19 663 |
| Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration | 171 097 | 168 428 | 19 202 | 19 042 | 112 428 | 111 549 | 31 993 | 30 658 | 5 656 | 5 342 | 169 279 | 166 590 |
| <i>Outre-mer</i> | 39 | 39 | ns | ns | ns | ns | 39 | 39 | ns | ns | 41 | 41 |
| <i>Police</i> | 130 855 | 129 797 | 13 172 | 13 101 | 102 143 | 101 592 | 13 657 | 13 202 | 10 | 6 | 128 982 | 127 902 |
| <i>Intérieur, autre</i> | 40 203 | 38 593 | 6 030 | 5 941 | 10 283 | 9 954 | 18 297 | 17 416 | 5 646 | 5 335 | 40 256 | 38 647 |
| Justice et Libertés | 70 624 | 68 649 | 14 400 | 14 084 | 17 555 | 16 848 | 38 687 | 37 764 | 20 | 18 | 70 662 | 68 714 |
| Services du Premier ministre | 6 985 | 6 826 | 3 778 | 3 742 | 1 039 | 1 005 | 2 191 | 2 102 | 18 | 16 | 7 026 | 6 866 |
| Travail, emploi et santé | 20 734 | 19 942 | 8 215 | 8 065 | 5 782 | 5 532 | 6 064 | 5 737 | 53 | 48 | 20 114 | 19 382 |
| Total hors enseignants⁽¹⁾ | 676 396 | 655 368 | 165 583 | 162 650 | 265 265 | 258 140 | 214 704 | 205 577 | 6 340 | 5 786 | 651 892 | 632 154 |
| Total | 1 417 311 | 1 372 796 | 869 727 | 844 672 | 271 856 | 264 286 | 214 910 | 205 780 | 6 371 | 5 816 | 1 362 864 | 1 320 553 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, titulaires des ministères. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel).

(1) Révision par rapport à l'année précédente suite aux progrès réalisés dans l'identification des enseignants.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

ns : non significatif.

Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein (ETP) des non-titulaires (*) des ministères en 2011 en France (métropole + DOM)

| Ministères | Rappel 2010 ⁽¹⁾ | | 2011 | | | | | | | | | |
|--|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------------|---------------|----------------------|---------------|
| | | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Catégorie indéterminée | | Total non-titulaires | |
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Affaires étrangères et européennes | 575 | 534 | 140 | 138 | 6 | 6 | 5 | 5 | 435 | 394 | 586 | 543 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 6 000 | 4 401 | 1 370 | 1 127 | 777 | 644 | 360 | 189 | 1 349 | 1 195 | 3 856 | 3 155 |
| Ministères économique et financier | 6 423 | 4 745 | 2 223 | 2 163 | 239 | 227 | 3 527 | 2 147 | 961 | 838 | 6 950 | 5 376 |
| <i>Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État</i> | 4 346 | 3 313 | 1 630 | 1 580 | 221 | 210 | 2 611 | 1 770 | 479 | 411 | 4 941 | 3 970 |
| <i>Économie, finances et industrie</i> | 2 077 | 1 432 | 593 | 583 | 18 | 17 | 916 | 378 | 482 | 428 | 2 009 | 1 406 |
| Culture et Communication | 1 689 | 1 525 | 768 | 686 | ns | ns | 36 | 29 | 764 | 693 | 1 570 | 1 411 |
| Défense et anciens combattants | 6 692 | 6 392 | 4 826 | 4 608 | 823 | 759 | 791 | 762 | 632 | 610 | 7 072 | 6 739 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 4 413 | 4 020 | 1 027 | 998 | 47 | 46 | 715 | 586 | 2 026 | 1 834 | 3 815 | 3 464 |
| Ministères de l'enseignement | 61 046 | 49 554 | 28 237 | 24 557 | 22 393 | 16 262 | 6 424 | 5 237 | 3 045 | 2 210 | 60 099 | 48 267 |
| <i>Éducation nationale, jeunesse et vie associative</i> | 55 347 | 44 362 | 26 974 | 23 461 | 22 366 | 16 237 | 5 829 | 4 750 | 2 583 | 1 765 | 57 752 | 46 214 |
| Enseignement supérieur et Recherche | 5 699 | 5 193 | 1 263 | 1 096 | 27 | 26 | 595 | 487 | 462 | 445 | 2 347 | 2 054 |
| Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration | 12 249 | 11 037 | 700 | 684 | 361 | 295 | 10 670 | 9 713 | 2 134 | 1 952 | 13 865 | 12 644 |
| <i>Outre-mer</i> | 17 | 16 | ns | ns | ns | ns | 17 | 16 | ns | ns | 17 | 16 |
| <i>Police</i> | 9 210 | 8 208 | 137 | 132 | 215 | 150 | 10 183 | 9 283 | 612 | 519 | 11 147 | 10 084 |
| <i>Intérieur, autre</i> | 3 022 | 2 813 | 563 | 552 | 146 | 145 | 470 | 413 | 1 522 | 1 433 | 2 701 | 2 543 |
| Justice et Libertés | 4 891 | 3 563 | 936 | 672 | 1 202 | 784 | 2 653 | 2 003 | 709 | 666 | 5 500 | 4 125 |
| Services du Premier ministre | 2 873 | 2 564 | 818 | 801 | 404 | 273 | 287 | 197 | 388 | 375 | 1 897 | 1 646 |
| Travail, emploi et santé | 2 819 | 2 596 | 1 494 | 1 447 | 176 | 164 | 260 | 204 | 497 | 423 | 2 427 | 2 239 |
| Total hors enseignants⁽²⁾ | 78 352 | 62 759 | 15 769 | 14 366 | 18 791 | 12 374 | 25 684 | 21 050 | 12 847 | 11 132 | 73 091 | 58 921 |
| Total | 109 670 | 90 932 | 42 539 | 37 883 | 26 430 | 19 463 | 25 728 | 21 072 | 12 940 | 11 191 | 107 637 | 89 608 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, non-titulaires des ministères. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors Com et étranger).

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel).

(1) Révision par rapport à l'année précédente suite aux progrès réalisés dans l'identification des non-titulaires (voir Dossier 1).

(2) Révision par rapport à l'année précédente suite aux progrès réalisés dans l'identification des enseignants.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

ns : non significatif.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.2 Catégories hiérarchiques

Figure 2.2-1: Répartition par statut (*) et catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Catégorie A (en %) | Catégorie B (en %) | Catégorie C (en %) | Catégorie indéterminée ⁽¹⁾ (en %) | Total |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|------------------|
| Fonction publique de l'État (ministères et Épa) | | | | | |
| Titulaires | 63,6 | 19,6 | 16,3 | 0,5 | 1 551 763 |
| Non-titulaires | 33,7 | 31,6 | 24,3 | 10,4 | 347 920 |
| Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 74,4 | 7,3 | 18,2 | 0,0 | 180 697 |
| Total agents civils | 59,6 | 20,5 | 17,8 | 2,1 | 2 080 380 |
| <i>dont enseignants</i> | 97,7 | 2,2 | 0,0 | 0,0 | 964 670 |
| <i>dont non-enseignants</i> | 26,6 | 36,4 | 33,2 | 3,9 | 1 115 710 |
| Militaires et militaires volontaires | 13,0 | 53,4 | 33,5 | 0,1 | 318 292 |
| Total FPE | 53,4 | 24,9 | 19,9 | 1,8 | 2 398 672 |
| Fonction publique territoriale | | | | | |
| Titulaires ⁽³⁾ | 8,6 | 13,7 | 76,8 | 1,0 | 1 410 016 |
| Non-titulaires | 11,5 | 15,2 | 65,2 | 8,1 | 359 836 |
| Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 3,4 | 0,4 | 96,2 | 0,1 | 60 811 |
| Total FPT | 9,0 | 13,5 | 75,1 | 2,3 | 1 830 663 |
| Fonction publique hospitalière | | | | | |
| Titulaires | 22,5 | 24,9 | 52,6 | 0,1 | 824 797 |
| Non-titulaires | 15,9 | 17,3 | 66,6 | 0,2 | 193 793 |
| Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 97,0 | 0,0 | 3,0 | . | 110 848 |
| Total FPH | 28,6 | 21,2 | 50,1 | 0,1 | 1 129 438 |
| FPE+FPT+FPH | | | | | |
| Titulaires ⁽³⁾ | 34,2 | 18,5 | 46,7 | 0,6 | 3 786 576 |
| Non-titulaires | 21,0 | 22,0 | 49,7 | 7,3 | 901 549 |
| Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 69,2 | 3,8 | 26,9 | 0,0 | 352 356 |
| Total agents civils | 34,3 | 18,1 | 45,9 | 1,7 | 5 040 481 |
| <i>dont enseignants</i> | 97,7 | 2,2 | 0,0 | 0,0 | 964 945 |
| <i>dont non-enseignants</i> | 19,2 | 21,9 | 56,7 | 2,1 | 4 075 536 |
| Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾ | 13,0 | 53,4 | 33,5 | 0,1 | 318 292 |
| Ensemble | 33,0 | 20,2 | 45,1 | 1,6 | 5 358 773 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note de lecture : 63,6 % des agents titulaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

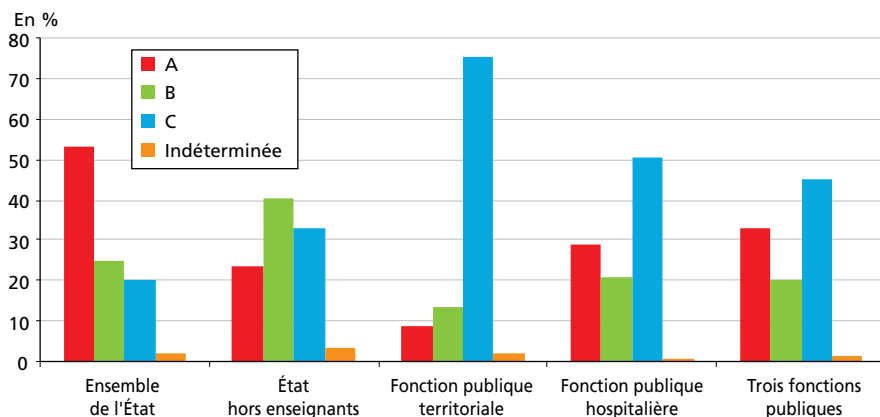
(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel).

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

(2) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.2-2: Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières

Figure 2.3-1: Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | | Effectifs physiques | Part de femmes (en %) | Part de titulaires (en %) | Part de non-titulaires (en %) |
|-------------------------|---|---------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|
| FPE (ministères et Épa) | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 790 915 | 51,0 | 71,2 | 12,4 |
| | <i>dont catégorie A</i> | 788 110 | 51,0 | 71,3 | 12,3 |
| | <i>dont catégorie B</i> | 1 923 | 48,1 | 43,5 | 35,2 |
| | Professions Intermédiaires | 874 718 | 65,7 | 71,4 | 14,0 |
| | <i>dont catégorie A</i> | 484 324 | 74,7 | 87,6 | 2,7 |
| | <i>dont catégorie B</i> | 385 167 | 54,7 | 51,9 | 27,8 |
| | <i>dont catégorie C</i> | 5 008 | 29,6 | 5,3 | 40,8 |
| | Employés, ouvriers | 724 231 | 41,7 | 49,4 | 17,2 |
| | <i>dont catégorie A</i> | 7 942 | 46,7 | 9,5 | 90,0 |
| | <i>dont catégorie B</i> | 209 904 | 18,1 | 49,1 | 1,1 |
| | <i>dont catégorie C</i> | 471 895 | 51,0 | 53,6 | 17,8 |
| | Indéterminée | 8 808 | 60,6 | 70,4 | 29,1 |
| | Total FPE | 2 398 672 | 53,6 | 64,7 | 14,5 |
| FPT | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 144 619 | 54,1 | 71,3 | 27,3 |
| | <i>dont catégorie A</i> | 137 532 | 54,5 | 70,4 | 29,5 |
| | <i>dont catégorie B</i> | 175 | 53,1 | 40,0 | 60,0 |
| | Professions Intermédiaires | 271 971 | 66,6 | 78,9 | 21,0 |
| | <i>dont catégorie A</i> | 26 828 | 88,9 | 91,2 | 8,8 |
| | <i>dont catégorie B</i> | 242 391 | 64,1 | 77,7 | 22,3 |
| | <i>dont catégorie C</i> | 1 258 | 55,8 | 57,0 | 42,8 |
| | Employés, ouvriers | 1 377 560 | 59,9 | 78,8 | 17,1 |
| | <i>dont catégorie A</i> | 306 | 59,5 | 36,6 | 63,4 |
| | <i>dont catégorie B</i> | 4 798 | 41,7 | 84,9 | 15,1 |
| | <i>dont catégorie C</i> | 1 371 155 | 60,0 | 78,8 | 17,5 |
| | Indéterminée | 36 514 | 68,3 | 20,1 | 75,8 |
| | Total FPT | 1 830 663 | 60,6 | 77,0 | 19,7 |
| FPH | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 135 941 | 53,4 | 11,1 | 9,8 |
| | <i>dont catégorie A</i> | 135 860 | 53,4 | 11,1 | 9,8 |
| | <i>dont catégorie B</i> | 24 | 41,7 | 12,5 | 87,5 |
| | Professions Intermédiaires | 426 877 | 84,6 | 87,8 | 12,1 |
| | <i>dont catégorie B</i> | 237 697 | 83,6 | 86,1 | 13,9 |
| | <i>dont catégorie C</i> | 2 133 | 53,6 | 36,9 | 63,1 |
| | Employés, ouvriers | 564 934 | 77,7 | 76,8 | 22,7 |
| | Indéterminée | 1 686 | 60,0 | 40,1 | 32,3 |
| Total FPH | 1 129 438 | 77,3 | 73,0 | 17,2 | |
| 3 FP | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 1 071 475 | 51,7 | 63,6 | 14,1 |
| | Professions Intermédiaires | 1 573 566 | 71,0 | 77,2 | 14,7 |
| | Employés, ouvriers | 2 666 725 | 58,7 | 70,4 | 18,3 |
| | Indéterminée | 47 008 | 66,6 | 30,3 | 65,5 |
| | Total 3 FP | 5 358 773 | 61,0 | 70,7 | 16,8 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourra encore l'objet d'améliorations ultérieures.

Figure 2.3-2: Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (1^{ère} partie)

| | Effectifs physiques | Part de femmes (en %) | Part de titulaires (en %) | Part de non-titulaires (en %) |
|---|---------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont: | 613 928 | 53,6 | 74,0 | 4,9 |
| Cadres de catégorie A+ | 34 934 | 39,5 | 95,3 | 2,4 |
| <i>Encadrement et direction</i> ⁽¹⁾ | 9 137 | 26,5 | 99,4 | 0,4 |
| <i>Inspection, contrôle et expertise</i> ⁽²⁾ | 11 727 | 53,5 | 99,8 | 0,1 |
| <i>Enseignement supérieur, recherche et assimilés</i> ⁽³⁾ | 12 045 | 36,9 | 95,9 | 4,0 |
| <i>Officiers généraux</i> | 723 | 2,8 | 0,0 | 0,0 |
| Cadres de catégorie A (hors A+) | 577 653 | 54,5 | 72,7 | 5,1 |
| <i>Attachés et inspecteurs</i> | 37 131 | 51,0 | 99,6 | 0,4 |
| <i>dont attachés et inspecteurs principaux</i> | 8 328 | 52,4 | 99,9 | 0,1 |
| <i>Ingénieurs de l'État (sauf militaires)</i> | 20 185 | 27,9 | 86,8 | 13,2 |
| <i>Officiers (sauf généraux)</i> | 39 733 | 12,4 | 0,0 | 0,0 |
| <i>dont officiers supérieurs</i> | 14 079 | 5,5 | 0,0 | 0,0 |
| <i>dont officiers subalternes</i> | 25 654 | 16,2 | 0,0 | 0,0 |
| <i>Professeurs certifiés et agrégés</i> ⁽⁴⁾ | 405 209 | 61,0 | 73,8 | 4,5 |
| <i>Autres enseignants de catégorie A</i> | 4 468 | 45,2 | 84,8 | 15,2 |
| <i>Police (commandants)</i> | 3 810 | 15,0 | 99,4 | 0,6 |
| <i>Autres cadres A</i> | 67 117 | 53,0 | 87,9 | 11,1 |
| Cadres de catégorie B | 1 296 | 41,6 | 51,3 | 17,9 |
| Cadres de catégorie indéterminée | 45 | 57,8 | 91,1 | 8,9 |
| Professions intermédiaires | 748 921 | 65,9 | 78,5 | 4,6 |
| <i>Professions intermédiaires de catégorie A</i> | 470 174 | 75,2 | 88,5 | 1,7 |
| <i>Professeurs des écoles</i> ⁽⁴⁾ | 364 214 | 82,3 | 89,3 | 0,0 |
| <i>Professeurs de lycée professionnel</i> | 61 497 | 48,7 | 99,4 | 0,0 |
| <i>Professeur de collège d'enseignement général</i> | 4 066 | 55,7 | 98,2 | 0,3 |
| <i>Autres enseignants professions intermédiaires de catégorie A</i> ⁽⁴⁾ | 15 951 | 54,9 | 12,2 | 45,3 |
| <i>Police (capitaine et lieutenant)</i> | 6 853 | 26,3 | 99,9 | 0,1 |
| <i>Autres professions intermédiaires de catégorie A</i> | 17 593 | 63,6 | 96,1 | 3,9 |
| <i>Professions intermédiaires de catégorie B</i> | 275 514 | 50,6 | 62,2 | 9,4 |
| <i>Greffiers</i> | 8 620 | 87,7 | 100,0 | 0,0 |
| <i>Instituteurs</i> ⁽⁴⁾ | 12 450 | 83,4 | 49,7 | 1,1 |
| <i>Autres enseignants professions intermédiaires de catégorie B</i> | 7 772 | 26,4 | 0,1 | 96,5 |
| <i>Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)</i> | 113 061 | 64,2 | 99,7 | 0,1 |
| <i>dont secrétaires administratifs</i> | 28 157 | 75,1 | 99,5 | 0,0 |
| <i>Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)</i> | 1 233 | 23,6 | 80,2 | 19,7 |
| <i>Sous-officiers supérieurs : adjudant-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)</i> | 65 381 | 12,9 | 0,0 | 0,0 |
| <i>Autres professions intermédiaires de catégorie B</i> | 66 997 | 57,0 | 63,9 | 26,8 |
| <i>Professions intermédiaires de catégorie C</i> | 3 172 | 1,7 | 1,2 | 9,5 |
| <i>Agents de maîtrise en maintenance, installation mécanique</i> | 2 800 | 1,5 | 0,0 | 0,0 |
| <i>Autres professions intermédiaires de catégorie C</i> | 372 | 3,2 | 10,2 | 81,2 |
| <i>Professions intermédiaires de catégorie indéterminée</i> | 61 | 67,2 | 100,0 | 0,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés et les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(2) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(3) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(4) Les effectifs de ces catégories sont modifiés par rapport à l'édition précédente du rapport annuel du fait de l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, laquelle induit également une baisse de la part des titulaires.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourra faire encore l'objet d'améliorations ultérieures.

Figure 2.3-2: Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (2^{ème} partie)

| | Effectifs physiques | Part de femmes (en %) | Part de titulaires (en %) | Part de non-titulaires (en %) |
|---|---------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Employés et ouvriers | 596 743 | 36,6 | 52,9 | 7,1 |
| Employés et ouvriers de catégorie B | 204 249 | 16,7 | 48,9 | 0,1 |
| <i>Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)</i> | 99 869 | 17,9 | 100,0 | 0,0 |
| <i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i> | 42 843 | 14,9 | 100,0 | 0,0 |
| <i>dont gardiens de la paix</i> | 57 026 | 20,1 | 99,9 | 0,0 |
| <i>Sous-officiers subalternes : sergents-chefs, sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires)</i> | 102 952 | 15,2 | 0,0 | 0,0 |
| <i>Autres employés, ouvriers de catégorie B</i> | 1 428 | 40,5 | 3,9 | 19,8 |
| Employés et ouvriers de catégorie C | 374 598 | 46,7 | 57,4 | 6,8 |
| <i>Adjointes administratifs et adjoints techniques</i> | 189 098 | 70,8 | 99,4 | 0,6 |
| <i>Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire</i> | 25 984 | 19,0 | 94,9 | 5,1 |
| <i>Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires)</i> | 90 550 | 13,2 | 0,0 | 0,0 |
| <i>dont Caporaux-chefs</i> | 37 529 | 16,4 | 0,0 | 0,0 |
| <i>dont Caporaux et soldats</i> | 53 021 | 11,0 | 0,0 | 0,0 |
| <i>Autres employés, ouvriers de catégorie C</i> | 68 966 | 34,8 | 3,2 | 33,4 |
| Employés, ouvriers de catégorie A | 4 752 | 42,8 | 5,7 | 93,9 |
| Employés, ouvriers de catégorie indéterminée | 13 144 | 58,7 | 4,9 | 93,5 |
| PCS indéterminée | 6 275 | 63,5 | 89,6 | 10,4 |
| Total | 1 965 867 | 53,2 | 69,3 | 5,5 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés et les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(2) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(3) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(4) Les effectifs de ces catégories sont modifiés par rapport à l'édition précédente du rapport annuel du fait de l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, laquelle induit également une baisse de la part des titulaires.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Des travaux d'expertise ont conduit à de légères modifications de cette présentation, par rapport à l'édition précédente du rapport annuel, présentation qui pourra faire encore l'objet d'améliorations ultérieures.

Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Effectifs physiques | Titulaires (en %) | Non-titulaires (en %) | Part de non-titulaires dans la filière (en %) |
|---|---------------------|-------------------|-----------------------|---|
| Administrative | 404 151 | 24,0 | 18,1 | 16,1 |
| Animation | 83 556 | 3,5 | 9,5 | 40,9 |
| Culturelle | 70 997 | 3,5 | 5,9 | 29,7 |
| Incendie et secours | 39 242 | 2,8 | 0,1 | 0,7 |
| Médico-sociale | 75 741 | 4,1 | 5,1 | 24,2 |
| Médico-technique | 2 343 | 0,1 | 0,2 | 23,2 |
| Sécurité-Police municipale | 20 719 | 1,4 | 0,2 | 3,5 |
| Sociale | 163 728 | 9,0 | 10,4 | 22,8 |
| Sportive | 18 908 | 1,0 | 1,5 | 29,3 |
| Technique | 823 072 | 48,9 | 35,9 | 15,7 |
| Hors filière ⁽¹⁾ et indéterminée | 128 207 | 1,7 | 13,3 | 37,2 |
| Total | 1 830 663 | 100,0 | 100,0 | 19,7 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPT. Emplois principaux. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : 24,0 % des titulaires et 18,1 % des agents non titulaires de la FPT travaillent dans la filière administrative. 16,1 % des agents travaillant dans la filière administrative sont non titulaires.

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les collaborateurs de cabinet, les agents sur PACTE. Cette année, les assistants maternels et familiaux sont également classés en hors filière. Dans la précédente édition du rapport annuel, les assistants maternels et familiaux n'étaient pas pris en compte dans le tableau.

Figure 2.3-4 : Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Effectifs physiques | Titulaires (en %) | Non-titulaires (en %) | Part de non-titulaires dans la filière (en %) |
|---|---------------------|-------------------|-----------------------|---|
| Administrative | 112 149 | 10,7 | 12,5 | 21,6 |
| Médico-technique | 52 140 | 5,3 | 4,5 | 16,7 |
| Socio-éducative | 24 384 | 2,2 | 3,1 | 24,7 |
| Soignante | 708 587 | 71,4 | 61,7 | 16,9 |
| Technique-ouvrière | 111 587 | 10,3 | 13,7 | 23,8 |
| Hors filière ⁽¹⁾ et indéterminée | 13 080 | 0,1 | 4,5 | 66,4 |
| Total | 1 021 927 | 100,0 | 100,0 | 19,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPH, hors médecins et internes. Emplois principaux. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Note de lecture : Parmi les agents de la filière administrative, 21,6 % sont des non-titulaires. 10,7 % des titulaires et 12,5 % des non-titulaires travaillent dans la filière administrative.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (Nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en C.A.T, les formateurs occasionnels et les apprentis.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.4 Féminisation et égalité professionnelle

Figure 2.4-1: Taux de femmes par statut (*) et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Statut | A | B | C | Indéterminée ⁽¹⁾ | Total | Total hors enseignants |
|-------------|---|-------------|-------------|-------------|-----------------------------|-------------|------------------------|
| FPE | Titulaires | 61,4 | 47,7 | 64,6 | 59,4 | 59,3 | 52,8 |
| | Non-titulaires | 49,0 | 66,9 | 66,3 | 58,4 | 59,8 | 61,8 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 73,2 | 48,7 | 17,3 | 38,9 | 61,2 | 16,1 |
| | Total agents civils | 61,5 | 52,7 | 60,8 | 58,5 | 59,5 | 53,9 |
| | Total agents civils hors enseignants | 46,9 | 52,2 | 60,8 | 58,6 | 53,9 | 53,9 |
| | Militaires et militaires volontaires | 12,4 | 14,5 | 16,0 | 49,2 | 14,7 | 14,7 |
| | Total | 59,9 | 41,8 | 50,8 | 58,5 | 53,6 | 45,2 |
| FPT | Titulaires ⁽³⁾ | 61,9 | 64,4 | 56,0 | 63,3 | 57,7 | 57,7 |
| | Non-titulaires | 55,8 | 61,0 | 70,9 | 65,9 | 67,3 | 67,3 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 44,6 | 60,1 | 89,3 | 37,5 | 87,6 | 87,6 |
| | Total | 60,1 | 63,6 | 60,0 | 65,1 | 60,6 | 60,6 |
| FPH | Titulaires | 84,3 | 84,5 | 77,2 | 57,6 | 80,6 | 80,6 |
| | Non-titulaires | 80,5 | 77,5 | 78,4 | 51,4 | 78,5 | 78,5 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 49,6 | 76,3 | 88,2 | - | 50,8 | 50,8 |
| | Total | 72,4 | 83,5 | 77,6 | 54,7 | 77,3 | 77,3 |
| FPE+FPT+FPH | Titulaires ⁽³⁾ | 64,7 | 63,1 | 62,4 | 61,8 | 63,3 | 62,7 |
| | Non-titulaires | 55,6 | 67,0 | 72,2 | 61,7 | 66,8 | 67,9 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 62,6 | 48,9 | 64,2 | 38,5 | 62,5 | 54,8 |
| | Total agents civils | 63,4 | 63,7 | 64,4 | 61,7 | 63,9 | 63,4 |
| | Total agents civils hors enseignants | 60,2 | 63,8 | 64,4 | 61,7 | 63,4 | 63,4 |
| | Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾ | 12,4 | 14,5 | 16,0 | 49,2 | 14,7 | 14,7 |
| | Total | 62,2 | 56,0 | 62,3 | 61,7 | 61,0 | 59,9 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : dans la FPT, 61,9 % des agents titulaires de catégorie A sont des femmes.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel).

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

(2) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.4-2: Part de femmes parmi les agents titulaires et non-titulaires des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Catégorie indéterminée ⁽¹⁾ | | Total | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | Part de femmes parmi les titulaires (en %) | Part de femmes parmi les non-titulaires (en %) | Part de femmes parmi les titulaires (en %) | Part de femmes parmi les non-titulaires (en %) | Part de femmes parmi les titulaires (en %) | Part de femmes parmi les non-titulaires (en %) | Part de femmes parmi les titulaires (en %) | Part de femmes parmi les non-titulaires (en %) | Part de femmes parmi les titulaires (en %) | Part de femmes parmi les non-titulaires (en %) |
| Affaires étrangères et européennes | 34,3 | 39,3 | 49,0 | ns | 68,2 | ns | 38,7 | 52,9 | 54,8 | 49,3 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 47,8 | 42,8 | 53,2 | 59,8 | 82,7 | 70,0 | ns | 65,5 | 55,7 | 56,7 |
| Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État | 46,8 | 42,9 | 60,9 | 55,2 | 65,3 | 71,8 | 61,4 | 48,6 | 58,5 | 59,3 |
| Culture et Communication | 47,2 | 43,9 | 57,7 | ns | 54,6 | ns | ns | 61,9 | 52,3 | 52,9 |
| Défense et anciens combattants | 28,2 | 34,2 | 43,5 | 29,6 | 67,5 | 47,4 | ns | 54,7 | 54,2 | 37,0 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 31,7 | 39,9 | 36,8 | ns | 47,8 | 52,3 | ns | 52,9 | 39,4 | 49,0 |
| Économie, finances et industrie | 40,0 | 43,8 | 59,3 | ns | 79,0 | 75,3 | ns | 50,0 | 54,4 | 59,8 |
| Éducation nationale, jeunesse et vie associative | 68,5 | 57,5 | 83,3 | 69,9 | 85,9 | 83,4 | ns | 73,3 | 69,8 | 65,7 |
| Enseignement supérieur et Recherche | 41,5 | 39,0 | 59,3 | ns | 57,1 | 54,3 | 8,0 | 58,4 | 46,7 | 46,9 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 31,5 | 28,4 | 22,8 | 6,6 | 74,9 | 33,9 | 63,4 | 58,7 | 35,0 | 36,7 |
| Justice et Libertés | 60,5 | 54,4 | 74,7 | 61,7 | 41,8 | 68,0 | ns | 51,2 | 53,8 | 62,1 |
| Services du Premier ministre | 40,1 | 48,2 | 70,0 | 65,3 | 69,1 | 36,2 | ns | 56,7 | 53,6 | 51,8 |
| Travail, emploi et santé | 44,6 | 57,4 | 73,4 | 71,0 | 82,2 | 75,4 | 54,7 | 59,8 | 64,3 | 60,8 |
| Total | 64,3 | 51,7 | 46,2 | 66,9 | 64,6 | 56,3 | 61,0 | 60,1 | 60,7 | 57,5 |
| Total hors enseignants | 47,5 | 45,5 | 45,4 | 83,5 | 64,6 | 56,3 | 60,9 | 60,0 | 52,4 | 61,6 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

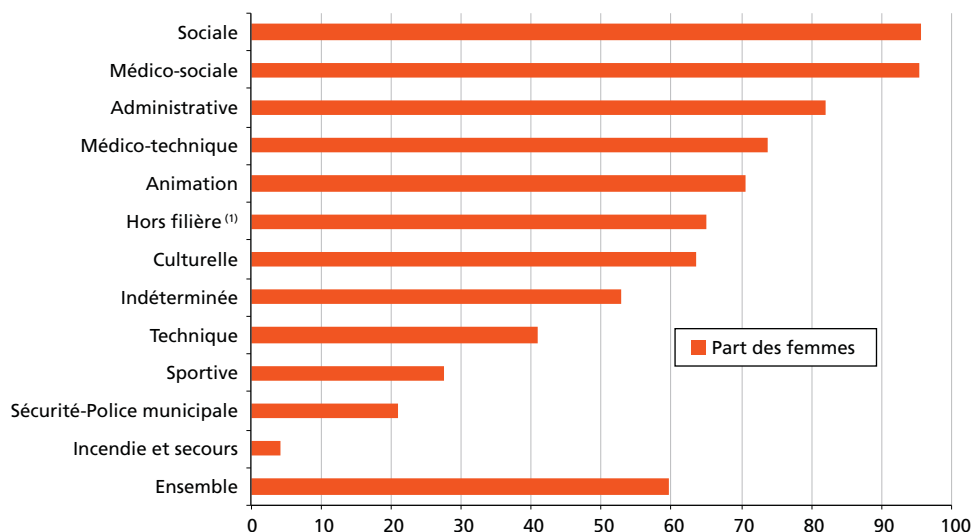
Champ : emplois principaux, titulaires et non-titulaires des ministères. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part de femmes par statut n'a pas été calculée.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

Figure 2.4-3 : Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT (*) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

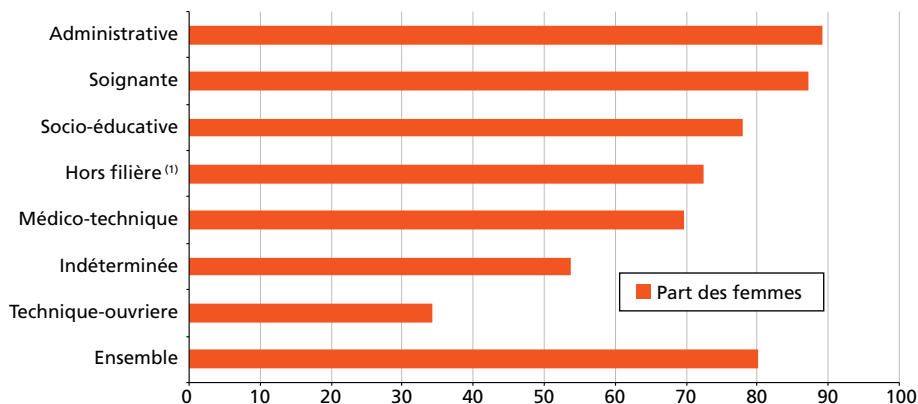
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(1) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Figure 2.4-4 : Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH (*) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts hors médecins. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(*) Hors médecins, internes, apprentis et Pacte.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (Nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en C.A.T, les formateurs occasionnels et les apprentis.

Figure 2.4-5: Effectifs et part des femmes dans l'encadrement supérieur des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011

| | Effectif total | Part des femmes (en %) |
|--|----------------|---------------------------|
| Corps et emplois d'encadrement et direction de la FPE | 9 954 | 26 |
| <i>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés</i> | 1 155 | 19 |
| Ambassadeurs | 138 | 17 |
| Préfets | 185 | 10 |
| Secrétaires généraux | 33 | 18 |
| Recteurs d'académie | 30 | 27 |
| Directeurs d'administration centrale | 128 | 24 |
| Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, directeurs des services actifs de la Police nationale ...) | 19 | 0 |
| Administrateurs généraux des finances publiques | 622 | 21 |
| Autres corps et emplois d'encadrement et de direction | 8 799 | 27 |
| Cadres dirigeants relevant du décret 1955 | 452 | 28 |
| Cadres dirigeants d'administration centrale (directeurs de projet, experts de haut niveau...) | 212 | 32 |
| Cadres dirigeants des services déconcentrés | 840 | 23 |
| Corps Éna conception et management | 2 577 | 26 |
| Ingénieurs | 2 152 | 27 |
| Commissaires de Police | 1 582 | 25 |
| Administrateurs Insee | 493 | 33 |
| Architectes, urbanistes de l'État | 358 | 40 |
| Divers | 133 | 17 |
| Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT | 5 984 | 35 |
| Emplois de direction | 4 881 | 33 |
| Directeur général des services ou directeur ⁽¹⁾ | 2 486 | 33 |
| Directeur adjoint général des services ou directeur adjoint ⁽¹⁾ | 1 927 | 39 |
| Directeur général des services techniques | 247 | 14 |
| Directeur des services techniques | 221 | 11 |
| Administrateurs territoriaux | 1 103 | 41 |
| Administrateur hors classe | 327 | 24 |
| Administrateur | 776 | 48 |
| Emplois de direction de la FPH | 4 567 | 45 |
| Directeur d'hôpital (DH) | 3 056 | 40 |
| DH, Emplois fonctionnels | 186 | 17 |
| DH, Hors classe | 2 159 | 37 |
| DH, Classe normale | 711 | 52 |
| Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) | 1 511 | 57 |
| D3S, Hors classe | 703 | 50 |
| D3S, Classe normale | 808 | 64 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ FPE : emplois principaux, titulaires des ministères. métropole + DOM + COM et étranger.

Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. métropole + DOM + Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes «directeur» et «directeur adjoint» sans le qualificatif «général» peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.4 Féminisation et égalité professionnelle

Figure 2.4-6 : Effectifs et part de femmes des titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011

| | 2010 | | 2011 | |
|--|----------------|------------------------|----------------|------------------------|
| | Effectifs 2010 | Part des femmes (en %) | Effectifs 2011 | Part des femmes (en %) |
| Ensemble des titulaires A+ ⁽¹⁾, dont : | 45 016 | 38,7 | 34 317 | 39,9 |
| Corps et emploi d'encadrement et direction dont : | 9 636 | 25,2 | 9 954 | 25,9 |
| <i>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés</i> | 945 | 16,4 | 1 155 | 19,0 |
| Ambassadeurs | 156 | 14,7 | 138 | 16,7 |
| Préfets | 179 | 9,5 | 185 | 9,7 |
| Secrétaires généraux | 28 | 14,3 | 33 | 18,2 |
| Recteurs d'académie | 29 | 24,1 | 30 | 26,7 |
| Directeurs d'administration centrale | 131 | 26,7 | 128 | 24,2 |
| Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, directeurs des services actifs de la Police nationale ...) | 19 | 0,0 | 19 | 0,0 |
| Administrateurs généraux des finances publiques | 403 | 17,1 | 622 | 21,4 |
| Autres corps et emplois d'encadrement et de direction | 8 691 | 26,2 | 8 799 | 26,8 |
| Cadres dirigeants relevant du décret 1955 | 448 | 29,0 | 452 | 28,1 |
| Cadres dirigeants d'administration centrale (directeurs de projet, experts de haut niveau...) | 200 | 32,5 | 212 | 31,6 |
| Cadres dirigeants des services déconcentrés | 791 | 22,6 | 840 | 23,5 |
| Corps Éna conception et management ⁽²⁾ | 2 526 | 24,7 | 2 577 | 25,8 |
| Ingénieurs | 2 187 | 26,8 | 2 152 | 27,2 |
| Commissaires de Police | 1 585 | 24,7 | 1 582 | 24,6 |
| Administrateurs Insee | 475 | 31,4 | 493 | 32,7 |
| Architectes, urbanistes de l'État | 325 | 40,0 | 358 | 39,9 |
| Divers | 154 | 11,7 | 133 | 16,5 |
| Inspection, contrôle et expertise | 11 770 | 52,6 | 12 418 | 54,2 |
| Corps Éna de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes) ⁽²⁾ | 1 762 | 33,0 | 1 859 | 34,3 |
| Corps et emplois de juridictions judiciaires (dont magistrats des tribunaux, personnels ⁽³⁾ des tribunaux de grandes instances, des cours d'appels et de la Cour de cassation) | 8 021 | 59,6 | 7 932 | 60,3 |
| Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Éna) ⁽²⁾ | 1 110 | 26,5 | 1 755 | 43,8 |
| Autres corps d'inspections (dont médecins de l'Éducation nationale) | 877 | 60,7 | 872 | 61,7 |
| Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁴⁾ | 23 501 | 37,3 | 11 734 | 37,1 |
| Chercheurs | 1 766 | 36,2 | 1 514 | 37,1 |
| Professeurs de l'enseignement supérieur | 6 699 | 23,5 | 3 073 | 24,6 |
| Maîtres de conférence | 13 639 | 44,0 | 5 728 | 43,4 |
| Inspecteurs de l'enseignement | 1 272 | 39,2 | 1 288 | 39,0 |
| Conservateurs généraux du patrimoine | 125 | 41,6 | 131 | 40,5 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux des ministères (hors Épa), titulaires. métropole + DOM + COM et étranger.

(1) Dont 109 agents en 2010 et 211 agents en 2011 sans grille indiciaires de référence dont l'indice majoré de rémunération atteint la HEB.

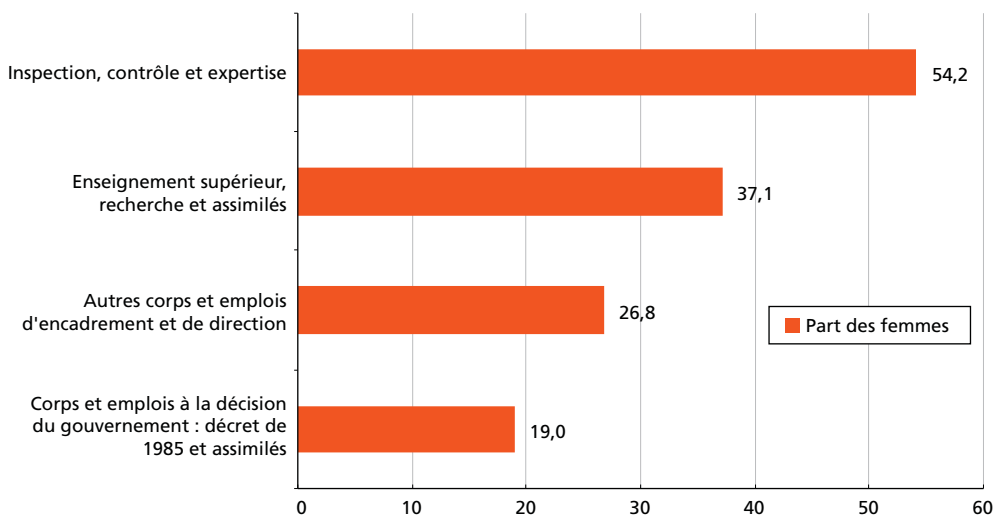
(2) Les inspecteurs généraux des Affaires sociales et les inspecteurs généraux des Finances qui sont également des corps de débouché de l'Éna, sont classés parmi les titulaires relevant des corps d'inspection et de contrôle.

(3) Comprend les Présidents des tribunaux de grandes instances, des cours d'appels et de la Cour de cassation.

(4) Dans le cadre de la loi LRU et du passage à l'autonomie des universités qui en découle, des personnels ont été transférés du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche vers les Épa (universités).

Figure 2.4-7 : Part des femmes titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux des ministères (hors Épa), titulaires. métropole + DOM + COM et étranger.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Figure 2.4-8 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2013

| | Ensemble | dont femmes | Part des femmes (en %) |
|--|-----------|-------------|------------------------|
| Conseil commun de la fonction publique (plénière) ⁽¹⁾ | | | |
| Représentants des employeurs | | | |
| Titulaires | 15 | 4 | 26,7 |
| Suppléants | 30 | 8 | 26,7 |
| Ensemble | 45 | 12 | 26,7 |
| Représentants du personnel | | | |
| Titulaires | 32 | 11 | 34,4 |
| Suppléants | 64 | 24 | 37,5 |
| Ensemble | 96 | 35 | 36,5 |
| Conseil supérieur de la fonction publique de l'État ⁽²⁾ | | | |
| Représentants du personnel | | | |
| Titulaires | 21 | 10 | 47,6 |
| Suppléants | 42 | 14 | 33,3 |
| Ensemble | 63 | 24 | 38,1 |
| Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ⁽³⁾ | | | |
| Représentants des élus locaux | | | |
| Titulaires | 20 | 5 | 25,0 |
| Suppléants | 35 | 8 | 22,9 |
| Ensemble | 55 | 13 | 23,6 |
| Représentants du personnel | | | |
| Titulaires | 20 | 6 | 30,0 |
| Suppléants | 40 | 16 | 40,0 |
| Ensemble | 60 | 22 | 36,7 |
| Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ⁽⁴⁾ | | | |
| Représentants des employeurs | | | |
| Titulaires | 10 | 1 | 10,0 |
| Suppléants | 18 | 5 | 27,8 |
| Ensemble | 28 | 6 | 21,4 |
| Représentants du personnel | | | |
| Titulaires | 23 | 9 | 39,1 |
| Suppléants | 46 | 19 | 41,3 |
| Ensemble | 69 | 28 | 40,6 |

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

(1) Décret de référence du 31 janvier 2012 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2013.

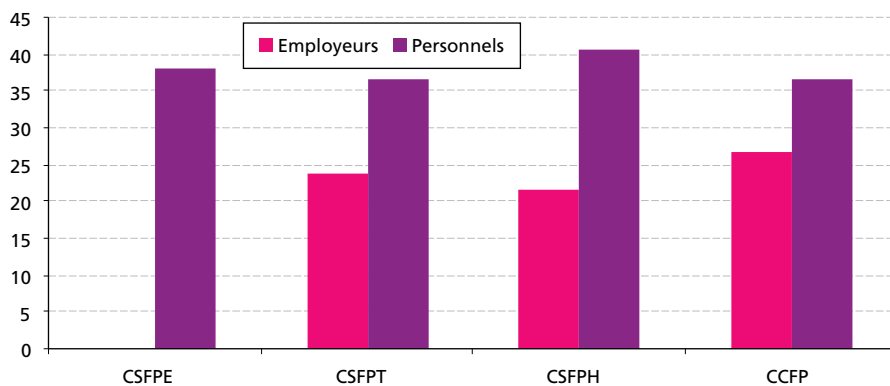
(2) Arrêté de référence du 23 février 2012 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en mai 2013.

(3) Arrêté de référence du 27 mars 2009 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec actualisation des données en mai 2013.

(4) Arrêté de référence du 6 juin 2012 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en mai 2013.

Figure 2.4-9 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2013

[en %]



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut (*) et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (en années)

| | Statut | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie indéterminée ⁽¹⁾ | Total |
|-------------|---|-------------|-------------|-------------|---------------------------------------|-------------|
| FPE | Titulaires | 43,3 | 43,9 | 46,1 | 44,7 | 43,9 |
| | Non-titulaires | 38,0 | 35,5 | 40,1 | 38,5 | 37,8 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 44,1 | 41,7 | 47,5 | 37,5 | 44,6 |
| | Total agents civils | 42,9 | 41,7 | 44,9 | 39,5 | 42,9 |
| | Militaires et militaires volontaires | 39,6 | 37,2 | 26,6 | 19,8 | 33,9 |
| | Total | 42,8 | 40,4 | 40,8 | 39,4 | 41,7 |
| FPT | Titulaires ⁽³⁾ | 46,9 | 45,0 | 44,7 | 47,8 | 45,0 |
| | Non-titulaires | 41,1 | 36,2 | 38,7 | 40,2 | 38,7 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 36,3 | 20,8 | 46,7 | 19,9 | 46,2 |
| | Total | 45,3 | 43,0 | 43,8 | 42,6 | 43,8 |
| FPH | Titulaires | 38,9 | 44,1 | 43,3 | 49,5 | 42,5 |
| | Non-titulaires | 33,9 | 34,7 | 35,0 | 39,7 | 34,8 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 41,8 | 22,9 | 45,6 | - | 41,9 |
| | Total | 39,4 | 42,8 | 41,4 | 44,9 | 41,1 |
| FPE+FPT+FPH | Titulaires ⁽³⁾ | 43,0 | 44,3 | 44,6 | 46,8 | 44,0 |
| | Non-titulaires | 38,0 | 35,6 | 37,9 | 39,2 | 37,5 |
| | Autres catégories et statuts ⁽²⁾ | 43,1 | 41,3 | 46,9 | 32,1 | 44,0 |
| | Total agents civils | 42,5 | 42,3 | 43,4 | 41,1 | 42,8 |
| | Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾ | 39,6 | 37,2 | 26,6 | 19,8 | 33,9 |
| | Total | 42,4 | 41,5 | 42,6 | 41,0 | 42,3 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : dans la FPH, les agents titulaires de catégorie A ont en moyenne 38,9 ans.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel).

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

(2) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans la FPE par statut (*) et par sexe, au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|------------------|---|---------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------|-------------|-------------|
| | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Ministères | Titulaires | 7,3 | 9,3 | 8,5 | 33,3 | 31,7 | 32,4 |
| | Non-titulaires | 36,2 | 27,2 | 31,0 | 25,4 | 21,2 | 23,0 |
| | Autres catégories et statuts ⁽¹⁾ | 5,3 | 9,4 | 7,8 | 41,8 | 32,5 | 36,1 |
| | Total agents civils | 9,1 | 10,4 | 9,9 | 33,6 | 31,2 | 32,1 |
| | Militaires et militaires volontaires | 37,4 | 48,3 | 39,0 | 8,4 | 2,8 | 7,6 |
| | Total ministères | 17,4 | 12,1 | 14,6 | 26,2 | 29,9 | 28,2 |
| Épa | Titulaires | 5,4 | 5,6 | 5,5 | 40,0 | 38,0 | 39,0 |
| | Non-titulaires | 38,6 | 30,4 | 33,6 | 18,4 | 19,6 | 19,1 |
| | Autres catégories et statuts ⁽¹⁾ | 26,3 | 36,9 | 29,9 | 38,1 | 31,2 | 35,7 |
| | Total agents civils | 21,9 | 20,9 | 21,3 | 29,4 | 26,7 | 27,9 |
| | Militaires et militaires volontaires | 16,9 | 4,7 | 8,9 | 44,1 | 48,2 | 46,8 |
| | Total Épa | 21,8 | 20,8 | 21,3 | 29,4 | 26,8 | 28,0 |
| FPE | Titulaires | 7,0 | 9,0 | 8,2 | 34,3 | 32,4 | 33,2 |
| | Non-titulaires | 37,8 | 29,5 | 32,8 | 20,7 | 20,1 | 20,3 |
| | Autres catégories et statuts ⁽¹⁾ | 5,8 | 9,6 | 8,1 | 41,7 | 32,5 | 36,1 |
| | Total agents civils | 12,0 | 12,5 | 12,3 | 32,7 | 30,3 | 31,3 |
| | Militaires et militaires volontaires | 37,4 | 47,5 | 38,9 | 8,5 | 3,6 | 7,8 |
| Total FPE | 18,2 | 13,7 | 15,8 | 26,8 | 29,3 | 28,2 | |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel).

(1) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Note de lecture : 7,3 % des hommes titulaires des ministères ont moins de 30 ans.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.5 Âges

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 et plus pour les agents des trois fonctions publiques par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | | Âge moyen (en années) | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|-------------------|--------------------------------------|-----------------------|-------------|-------------|---------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------|-------------|-------------|
| | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| FPE | Ministères | 41,0 | 42,6 | 41,9 | 17,4 | 12,1 | 14,6 | 26,2 | 29,9 | 28,2 |
| | Épa | 41,4 | 40,9 | 41,1 | 21,8 | 20,8 | 21,3 | 29,4 | 26,8 | 28,0 |
| | Total FPE | 41,1 | 42,3 | 41,7 | 18,2 | 13,7 | 15,8 | 26,8 | 29,3 | 28,2 |
| FPT | Communes | 43,8 | 43,8 | 43,8 | 11,6 | 11,7 | 11,7 | 34,7 | 33,8 | 34,1 |
| | Départements | 45,5 | 45,7 | 45,6 | 6,6 | 7,5 | 7,2 | 38,8 | 40,0 | 39,6 |
| | Régions | 45,7 | 45,7 | 45,7 | 5,8 | 5,6 | 5,7 | 37,2 | 36,5 | 36,8 |
| | Épa | 41,8 | 42,3 | 42,1 | 14,1 | 14,5 | 14,3 | 27,2 | 29,1 | 28,3 |
| | Total FPT | 43,6 | 43,9 | 43,8 | 11,3 | 11,3 | 11,3 | 33,4 | 33,9 | 33,7 |
| FPH | Hôpitaux | 43,1 | 40,5 | 41,1 | 15,6 | 20,7 | 19,5 | 34,3 | 25,7 | 27,7 |
| | EHPA | 43,5 | 40,9 | 41,3 | 13,4 | 19,2 | 18,4 | 32,9 | 25,3 | 26,3 |
| | Autres établissements médico-sociaux | 42,6 | 41,5 | 41,9 | 13,8 | 17,3 | 16,1 | 30,3 | 27,7 | 28,6 |
| | Total FPH | 43,1 | 40,6 | 41,1 | 15,4 | 20,5 | 19,3 | 34,0 | 25,8 | 27,6 |
| Total 3 FP | | 42,2 | 42,4 | 42,3 | 15,5 | 14,7 | 15,0 | 29,9 | 29,9 | 29,9 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note de lecture : 15,6 % des hommes travaillant dans les hôpitaux relevant de la FPH ont moins de 30 ans.

Figure 2.5-4 : Part de titulaires de moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|--------------------|---------------------------------------|---------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------|-------------|-------------|
| | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| FPE | Catégorie A | 6,2 | 10,6 | 8,9 | 37,6 | 26,5 | 30,8 |
| | Catégorie B | 8,3 | 6,6 | 7,5 | 27,2 | 41,0 | 33,8 |
| | Catégorie C | 7,8 | 4,8 | 5,8 | 33,0 | 46,6 | 41,8 |
| | Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾ | 9,5 | 9,5 | 9,5 | 36,9 | 32,0 | 34,0 |
| | Total | 7,0 | 9,0 | 8,2 | 34,3 | 32,4 | 33,2 |
| FPT | Catégorie A | 2,5 | 3,9 | 3,4 | 47,9 | 43,3 | 45,0 |
| | Catégorie B | 3,3 | 5,5 | 4,7 | 39,7 | 33,4 | 35,6 |
| | Catégorie C | 8,2 | 6,6 | 7,3 | 33,6 | 35,7 | 34,8 |
| | Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾ | 2,6 | 4,9 | 4,1 | 52,5 | 44,4 | 47,3 |
| | Total | 7,1 | 6,2 | 6,6 | 35,5 | 36,1 | 35,9 |
| FPH | Catégorie A | 14,1 | 24,5 | 22,9 | 31,5 | 18,2 | 20,3 |
| | Catégorie B | 8,3 | 9,9 | 9,7 | 40,9 | 35,6 | 36,5 |
| | Catégorie C | 7,8 | 11,1 | 10,4 | 35,5 | 29,6 | 30,9 |
| | Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾ | 4,7 | 3,8 | 4,2 | 61,7 | 57,0 | 59,0 |
| | Total | 9,0 | 14,0 | 13,0 | 35,9 | 28,5 | 30,0 |
| FPE+FPT+FPH | Catégorie A | 6,4 | 12,6 | 10,4 | 38,3 | 26,4 | 30,6 |
| | Catégorie B | 7,0 | 7,6 | 7,4 | 32,2 | 36,8 | 35,1 |
| | Catégorie C | 8,0 | 7,7 | 7,8 | 33,8 | 35,5 | 34,8 |
| | Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾ | 5,2 | 6,4 | 6,0 | 47,0 | 40,5 | 43,0 |
| | Total | 7,3 | 9,4 | 8,6 | 35,0 | 32,6 | 33,5 |

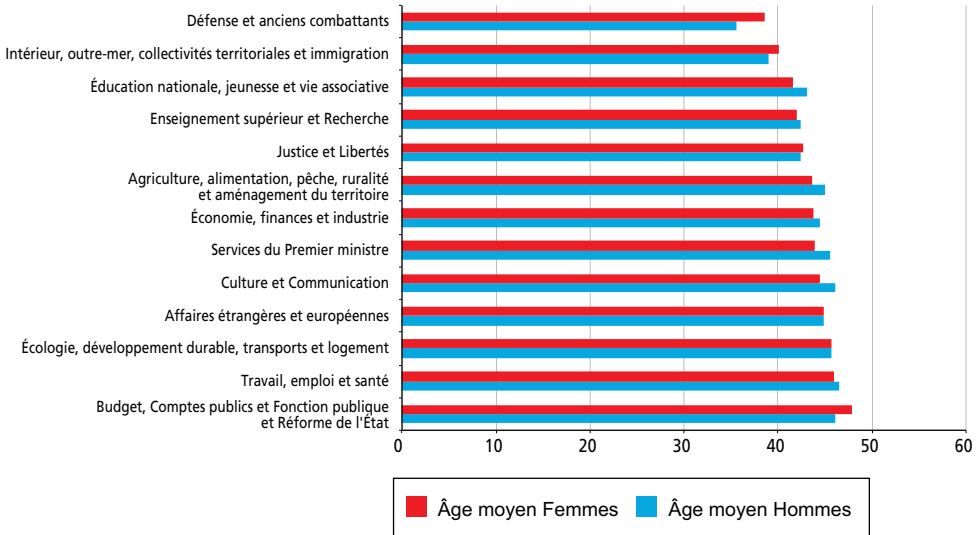
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique.

Note de lecture : 31,5 % des hommes titulaires de catégorie A dans la FPH ont plus de 50 ans.

Figure 2.5-5: Âge moyen des agents par ministère (par ordre croissant ⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)



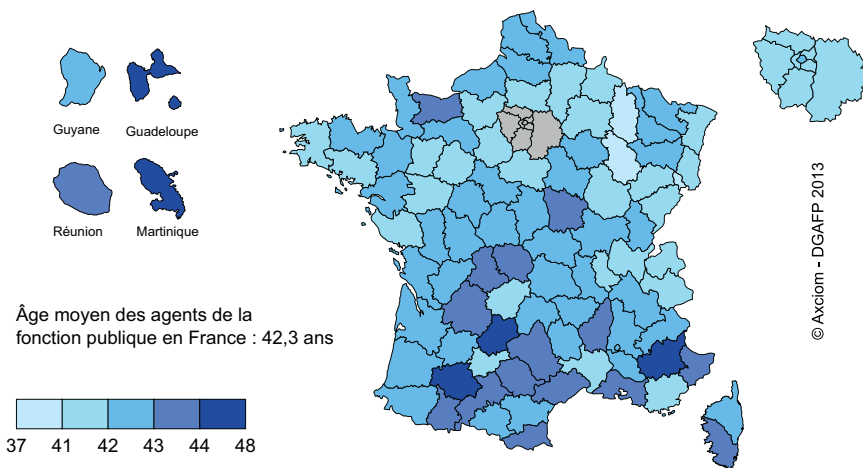
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole et DOM (hors COM et étranger). Agents des ministères et des Épa.

(1) Par ordre croissant selon l'âge moyen des femmes.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des Services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

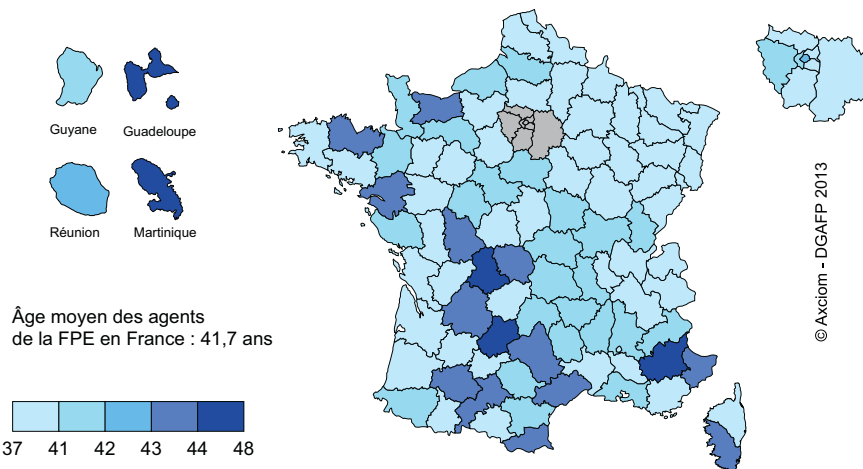
Figure 2.5-6 : Âge moyen des agents dans les trois fonctions publiques par département au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux. FPE + FPT + FPH.

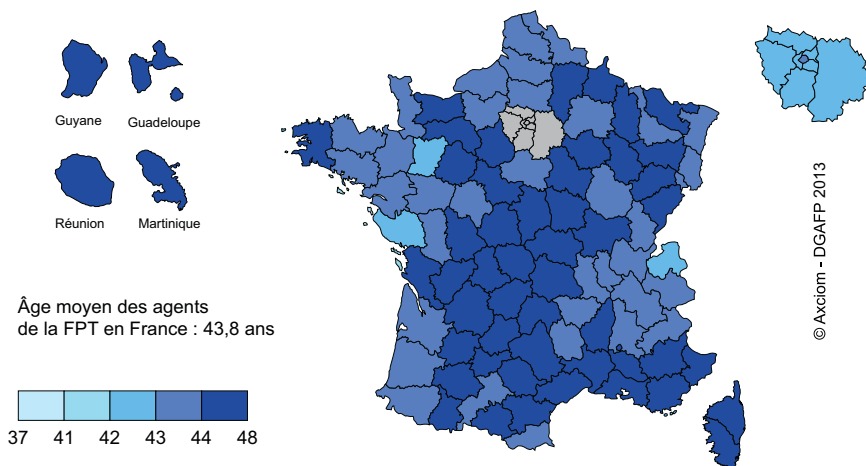
Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

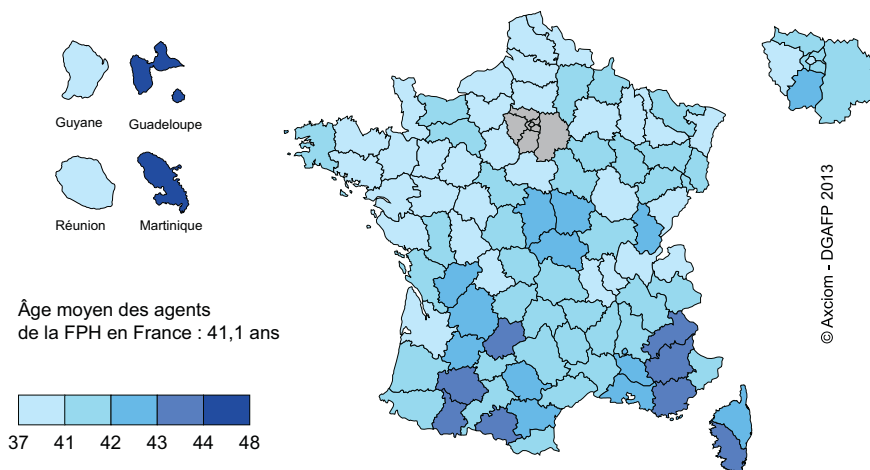
Champ : emplois principaux. FPE.

Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux. FPT.

Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux. FPH.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés et d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Si le taux de 6 % n'est pas atteint, ils doivent verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale d'emploi.

Le FIPHFP couvre les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), mais également d'autres employeurs publics : La Poste jusqu'au 31 décembre 2011, les organismes consulaires (chambres d'agriculture, des métiers, de commerce et d'industrie) et les caisses nationales de Sécurité sociale (Acoss, CNAF, Cnamts, Cnavts). Il a une double vocation : favoriser, grâce

à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap ; aider à leur maintien dans l'emploi. Il met notamment à la disposition des employeurs publics des financements, ainsi que des ressources d'expertise et de conseil.

Au 1^{er} janvier 2011, les employeurs assujettis (champ FIPHFP) et ayant rempli leur déclaration comptaient 186 320 travailleurs handicapés dans leurs effectifs : 33 % étaient affectés dans la fonction publique de l'État, 41 % dans la fonction publique territoriale, 25 % dans la fonction publique hospitalière et 1 % hors champ de la fonction publique (organismes consulaires, La Poste et caisses de sécurité sociale).

Au total, le taux d'emploi légal (direct et indirect) s'établissait à 4,39 % (champ FIPHFP) et à 4,41 % sur le champ 3 FP *stricto sensu* : 3,34 % dans la fonction publique de l'État *stricto sensu* (soit 5,36 % hors Éducation nationale) ; 5,32 % dans la fonction publique territoriale ; 5,10 % dans la fonction publique hospitalière ; 3,02 % hors fonction publique.

Définitions et méthodes

Taux d'emploi : l'article L. 323-2 du code du travail impose à l'ensemble des employeurs publics de plus de vingt salariés, une obligation d'emploi égale à 6 % de l'effectif total de leurs agents. Le taux d'emploi légal, défini par l'article L. 323-4-1 du code du travail, correspond au taux d'emploi direct (recrutement de travailleurs handicapés), défini lui-même par l'article L. 323-4-1 du code du travail, et indirect (dépenses déductibles des articles L. 323-8 et L. 323-8-6-1 du même code). Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires (taux d'emploi direct et indirect).

Bénéficiaires : agents handicapés dont les différentes catégories (CDAPH, accidentés du travail, emplois réservés, etc.) sont définies par l'article L.323-2 et L. 323-5 du code du travail qui fixe une obligation minimale d'emploi des travailleurs handicapés égale à 6 % de l'effectif total du ministère ou de l'établissement.

Handicapés CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Accidentés du travail : agents victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou atteints d'une maladie professionnelle. Les fonctionnaires perçoivent une allocation temporaire d'invalidité (ATI) et les non-titulaires une rente du régime général. Les agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3,

bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une allocation d'invalidité temporaire, sont aussi comptabilisés dans cette rubrique, bien que leur invalidité n'ait pas été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Emplois réservés : ce sont les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité (ou assimilés : veuves de guerre, orphelins de guerre) et les anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité.

Agents reclassés ou assimilés : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

Agents titulaires d'une AAH (allocation aux adultes handicapés) : depuis le 1^{er} janvier 2006.

Agents titulaires d'une carte d'invalidité : depuis le 1^{er} janvier 2006.

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires, les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi, les bénéficiaires des emplois jeunes et les emplois de droit privé « Berkani ».

Équivalents bénéficiaires : sont pris en compte dans cette catégorie la conclusion de contrats et de marchés avec les entreprises adaptées et les établissements d'aide par le travail, l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes lourdement handicapées, ainsi que les dépenses réalisées par l'employeur en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Figure 2.6-1: Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011

[en %]

| | |
|--------------------------------|------------|
| Sans emploi | 62 |
| En emploi | 38 |
| Dont : | |
| Fonction publique de l'État | 3 |
| Fonction publique territoriale | 4 |
| Fonction publique hospitalière | 2 |
| Ensemble 3 FP | 8 |
| Secteur privé | 26 |
| Non salarié | 2 |
| Non renseigné | 2 |
| Ensemble | 100 |

Source : Module ad-hoc «Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap», enquête emploi 2011, Insee.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 3 % des individus âgés de 15 à 64 ans dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative sont en emploi dans la fonction publique de l'État.

Figure 2.6-2: Répartition des agents dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi dans la fonction publique en 2011

[en %]

| | |
|---|------------|
| Emploi en milieu "protégé" (ESAT, CAT, emploi spécifique au travailleurs handicapés dans la fonction publique) | 8 |
| Emploi ordinaire | 87 |
| Non renseigné | 5 |
| Ensemble | 100 |

Source : Module ad-hoc «Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap», enquête emploi 2011, Insee.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 87 % des agents de la fonction publique de 15 à 64 ans dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative occupent un emploi ordinaire.

Figure 2.6-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier de 2009 à 2011

| | Au 1 ^{er} janvier 2011 | | | Au 1 ^{er} janvier 2010 | | | Au 1 ^{er} janvier 2009 | | |
|---|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Bénéficiaires | Taux d'emploi direct (*) | Taux légal d'emploi (**) | Bénéficiaires | Taux d'emploi direct (*) | Taux légal d'emploi (**) | Bénéficiaires | Taux d'emploi direct (*) | Taux légal d'emploi (**) |
| FPE ⁽¹⁾ | 61 387 | 3,19 % | 3,34 % | 55 269 | 2,83 % | 3,02 % | 48 890 | 2,54 % | 2,72 % |
| <i>dont FPE⁽¹⁾ hors Éducation</i> | 41 658 | 5,13 % | 5,36 % | 39 532 | 4,82 % | 5,07 % | 36 382 | 4,65 % | 4,91 % |
| FPT | 76 871 | 5,01 % | 5,32 % | 71 933 | 4,77 % | 5,10 % | 66 869 | 4,54 % | 4,86 % |
| FPH | 46 117 | 4,85 % | 5,10 % | 44 513 | 4,74 % | 4,99 % | 42 122 | 4,57 % | 4,83 % |
| Total fonction publique⁽²⁾ | 184 375 | 4,18 % | 4,41 % | 171 715 | 3,90 % | 4,16 % | 157 881 | 3,66 % | 3,90 % |
| Champ FIPHP hors Fonction publique ⁽³⁾ | 1 945 | 2,79 % | 3,02 % | 15 502 | 4,89 % | 5,03 % | 17 939 | 5,08 % | 5,29 % |
| Total FIPHP⁽³⁾ | 186 320 | 4,16 % | 4,39 % | 187 217 | 3,97 % | 4,22 % | 175 820 | 3,75 % | 3,99 % |

Source : FIPHP, campagne de déclaration 2012.

Champ : Employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré.

(**) Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,41 % début 2011) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP (4,39 % début 2011).

(3) Comprend La Poste jusqu'au 31/12/2011, les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, etc.

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique aux 1^{er} janvier 2010 et 2011

| | Au 1 ^{er} janvier 2011 | | | | Au 1 ^{er} janvier 2010 | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| | Effectifs physiques assujettis | Nombre de bénéficiaires | Nombre équivalents bénéficiaires | Taux légal d'emploi (*) | Effectifs physiques assujettis | Nombre de bénéficiaires | Nombre équivalents bénéficiaires | Taux légal d'emploi (*) |
| Ministères | 1 733 441 | 53 450 | 1 863 | 3,19 % | 1 761 163 | 48 114 | 2 779 | 2,89 % |
| Établissements publics | 192 931 | 7 937 | 1 017 | 4,64 % | 188 444 | 7 155 | 915 | 4,28 % |
| FPE⁽¹⁾ | 1 926 372 | 61 387 | 2 880 | 3,34 % | 1 949 607 | 55 269 | 3 694 | 3,02 % |
| <i>Dont : FPE⁽¹⁾ hors Éducation</i> | <i>812 759</i> | <i>41 658</i> | <i>1 873</i> | <i>5,36 %</i> | <i>819 702</i> | <i>39 532</i> | <i>1 993</i> | <i>5,07 %</i> |
| Collectivités territoriales | 1 184 756 | 61 169 | 3 640 | 5,47 % | 1 172 138 | 57 039 | 4 008 | 5,21 % |
| Épa locaux | 350 061 | 15 702 | 1 129 | 4,81 % | 336 376 | 14 894 | 996 | 4,72 % |
| FPT | 1 534 817 | 76 871 | 4 769 | 5,32 % | 1 508 514 | 71 933 | 5 004 | 5,10 % |
| Hôpitaux | 129 803 | 5 631 | 406 | 4,65 % | 129 297 | 5 595 | 409 | 4,64 % |
| Autres | 820 860 | 40 486 | 2 001 | 5,18 % | 809 964 | 38 918 | 1 952 | 5,05 % |
| FPH | 950 663 | 46 117 | 2 406 | 5,10 % | 939 261 | 44 513 | 2 361 | 4,99 % |
| Total 3 FP⁽²⁾ | 4 411 852 | 184 375 | 10 055 | 4,41 % | 4 397 382 | 171 715 | 11 059 | 4,16 % |

Source : FIPHP, campagne de déclaration 2012.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,41 % début 2011) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP (4,39 % début 2011).

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.6 Travailleurs handicapés

Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE au 1^{er} janvier 2010 et 2011

| | Au 1 ^{er} janvier 2011 | | | | Au 1 ^{er} janvier 2010 | | | |
|---|---------------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| | Effectifs physiques assujettis | Nombre de bénéficiaires | Nombre équivalents bénéficiaires | Taux légal d'emploi (*) | Effectifs physiques assujettis | Nombre de bénéficiaires | Nombre équivalents bénéficiaires | Taux légal d'emploi (*) |
| Affaires étrangères et européennes | 7 578 | 353 | 227,0 | 7,65 % | 7 640 | 397 | 137,1 | 6,99 % |
| Alimentation, agriculture et pêche | 32 119 | 1 252 | 62,8 | 4,09 % | 32 158 | 1 293 | 74,7 | 4,25 % |
| Ministères économique et financier | 157 299 | 7 894 | 106,2 | 5,09 % | 159 947 | 7 623 | 258,1 | 4,93 % |
| Culture et Communication | 11 467 | 469 | 3,3 | 4,12 % | 11 504 | 445 | 2,6 | 3,89 % |
| Défense | 66 523 | 4 609 | - | 6,93 % | 69 490 | 4 299 | - | 6,19 % |
| Écologie, Énergie, Développement durable et Mer | 68 365 | 4 350 | 8,5 | 6,38 % | 70 345 | 3 846 | 98,6 | 5,61 % |
| <i>Hors Aviation civile</i> | 57 097 | 3 702 | - | 6,48 % | 58 684 | 3 181 | 93,0 | 5,58 % |
| <i>Aviation civile</i> | 11 268 | 648 | 8,5 | 5,83 % | 11 661 | 665 | 5,6 | 5,75 % |
| Ministères de l'enseignement ⁽¹⁾ | 1 113 613 | 19 729 | 1 006,9 | 1,86 % | 1 129 905 | 15 737 | 1 700,3 | 1,54 % |
| Immigration, Intégration, Identité nationale et Développement solidaire | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales | 178 140 | 10 199 | 379,9 | 5,94 % | 174 809 | 9 944 | 433,5 | 5,94 % |
| Justice et Libertés | 74 093 | 3 211 | 38,7 | 4,39 % | 73 427 | 2 650 | 38,1 | 3,66 % |
| Ministères sociaux | 22 740 | 1 322 | 22,1 | 5,91 % | 30 471 | 1 828 | 33,2 | 6,11 % |
| <i>Santé et Sports</i> | 11 963 | 602 | 22,1 | 5,22 % | 19 484 | 1 062 | 33,2 | 5,62 % |
| <i>Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville</i> | 10 777 | 720 | - | 6,68 % | 10 987 | 766 | - | 6,97 % |
| Services du Premier ministre | 1 504 | 62 | 7,5 | 4,62 % | 1 467 | 52 | 2,7 | 3,73 % |
| Total ministères | 1 733 441 | 53 450 | 1 862,8 | 3,19 % | 1 761 163 | 48 114 | 2 779,0 | 2,89 % |
| Caisse des dépôts et consignations | 5 411 | 224 | 82,3 | 5,66 % | 5 328 | 189 | 74,0 | 4,94 % |
| Cemagref | - | - | - | - | 1 175 | 28 | 2,0 | 2,55 % |
| CNRS | 25 630 | 1 057 | 23,7 | 4,22 % | 25 584 | 959 | 19,0 | 3,82 % |
| INRA | 8 790 | 441 | 50,8 | 5,59 % | 8 855 | 389 | 59,6 | 5,07 % |
| Inrets | - | - | - | - | 568 | 9 | 1,5 | 1,85 % |
| Inria | 2 623 | 31 | 0,6 | 1,21 % | 2 614 | 31 | 2,0 | 1,26 % |
| Inserm | 5 404 | 209 | 11,8 | 4,09 % | 5 568 | 224 | 12,2 | 4,24 % |
| IRD | 1 746 | 21 | 2,6 | 1,35 % | 1 794 | 20 | 0,2 | 1,13 % |
| Météo France | 3 555 | 311 | - | 8,75 % | 3 614 | 308 | - | 8,52 % |
| Institut français Sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux | 1 164 | 19 | 4,0 | 1,98 % | - | - | - | - |
| INR en Sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture | 1 225 | 28 | 1,7 | 2,42 % | - | - | - | - |
| Pôle emploi | 45 766 | 2 638 | 182,2 | 6,16 % | - | - | - | - |
| Autres établissements publics | 91 617 | 2 958 | 657,1 | 3,95 % | 133 344 | 4 998 | 744,0 | 4,31 % |
| Total établissements publics⁽¹⁾ | 192 931 | 7 937 | 1 016,9 | 4,64 % | 188 444 | 7 155 | 914,6 | 4,28 % |
| Total FPE⁽¹⁾ | 1 926 372 | 61 387 | 2 879,7 | 3,34 % | 1 949 607 | 55 269 | 3 693,5 | 3,02 % |
| <i>Total FPE (1) hors Éducation</i> | <i>812 759</i> | <i>41 658</i> | <i>1 872,8</i> | <i>5,36 %</i> | <i>819 702</i> | <i>39 532</i> | <i>1 993,2</i> | <i>5,07 %</i> |

Source : FIPHP, campagne de déclaration 2012.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la FPE (ministères + Épa), le taux légal d'emploi est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP.

Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2011 (en %)

| | Titulaires | | | Ouvriers d'État | Non-titulaires | Total | Part de Femmes |
|---|-------------|-------------|-------------|-----------------|----------------|--------------|----------------|
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | | | | |
| Total ministères | 27,4 | 22,3 | 40,9 | 2,8 | 6,7 | 100,0 | 46,8 |
| Total établissements publics ⁽²⁾ | 14,7 | 16,1 | 17,3 | 1,3 | 50,6 | 100,0 | 53,9 |
| Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾ | 25,7 | 21,5 | 37,9 | 2,6 | 12,3 | 100,0 | 47,7 |
| <i>Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾ hors Éducation</i> | <i>9,0</i> | <i>28,0</i> | <i>48,5</i> | <i>3,8</i> | <i>10,7</i> | <i>100,0</i> | <i>40,0</i> |
| Collectivités territoriales | 2,3 | 6,5 | 82,4 | - | 8,7 | 100,0 | 49,2 |
| Épa nationaux à recrutement de droit public | 2,8 | 7,2 | 78,2 | - | 11,7 | 100,0 | 44,9 |
| Total FPT | 2,4 | 6,7 | 81,6 | - | 9,3 | 100,0 | 48,4 |
| Hôpitaux | 6,2 | 13,3 | 69,0 | - | 11,5 | 100,0 | 75,6 |
| Autres | 6,6 | 20,0 | 67,2 | - | 6,2 | 100,0 | 72,5 |
| Total FPH | 6,6 | 19,2 | 67,4 | - | 6,8 | 100,0 | 72,9 |
| Total 3 FP ⁽²⁾ | 11,3 | 14,7 | 63,4 | 0,9 | 9,7 | 100,0 | 54,2 |

Source : FIPHPF, campagne de déclaration 2012.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,41 % début 2011) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHPF, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHPF (4,39 % début 2011).

Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier ⁽¹⁾ par sexe

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|--|------------|--------------|--------------|
| FPE ⁽²⁾⁽³⁾ | 37 | 126 | 163 |
| <i>dont FPE ⁽²⁾⁽³⁾ hors Éducation</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> |
| FPT | 401 | 430 | 831 |
| FPH | 262 | 448 | 710 |
| Total 3 FP ⁽³⁾ | 700 | 1 004 | 1 704 |

Source : FIPHPF, campagne de déclaration 2012.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégé, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,41 % début 2011) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHPF, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHPF (4,39 % début 2011).

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.7 Temps partiel

Figure 2.7-1: Effectifs physiques des agents civils des trois fonctions publiques par statut (*), sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Total effectifs | Quotité indéterminée | 50 % | 60 % | 70 % | 80 % | 90 % | Effectifs à temps partiel | Effectifs à temps complet | Part des agents à temps partiel (en %) | CPA |
|---|------------------|----------------------|----------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------------------|---------------------------|--|--------------|
| FPE Titulaires | 1 551 763 | 4 109 | 23 760 | 8 168 | 10 751 | 96 224 | 40 377 | 183 389 | 1 365 218 | 11,8 | 3 156 |
| Femmes | 919 579 | 2 301 | 20 662 | 7 158 | 9 151 | 87 400 | 35 405 | 162 077 | 755 305 | 17,6 | 2 197 |
| Hommes | 632 184 | 1 808 | 3 098 | 1 010 | 1 600 | 8 824 | 4 972 | 21 312 | 609 913 | 3,4 | 959 |
| dont titulaires enseignants | 774 318 | 1 218 | 17 541 | 4 559 | 7 198 | 23 759 | 26 569 | 80 844 | 691 651 | 10,4 | 1 823 |
| Femmes | 508 936 | 745 | 15 650 | 4 029 | 6 094 | 21 904 | 23 042 | 71 464 | 436 309 | 14,0 | 1 163 |
| Hommes | 265 382 | 473 | 1 891 | 530 | 1 104 | 1 855 | 3 527 | 9 380 | 255 342 | 3,5 | 660 |
| Non-titulaires⁽¹⁾ | 347 920 | 24 184 | 39 482 | 12 311 | 15 941 | 27 976 | 5 878 | 125 772 | 222 125 | 36,2 | 23 |
| Femmes | 208 159 | 13 525 | 27 993 | 8 650 | 10 627 | 22 822 | 4 798 | 88 415 | 119 731 | 42,5 | 13 |
| Hommes | 139 761 | 10 659 | 11 489 | 3 661 | 5 314 | 5 154 | 1 080 | 37 357 | 102 394 | 26,7 | 10 |
| Autres catégories et statuts⁽²⁾ | 180 697 | 3 133 | 7 362 | 2 975 | 4 299 | 5 492 | 5 810 | 29 071 | 151 227 | 16,1 | 399 |
| Femmes | 110 593 | 1 904 | 6 260 | 2 265 | 3 431 | 4 582 | 4 719 | 23 161 | 87 193 | 20,9 | 239 |
| Hommes | 70 104 | 1 229 | 1 102 | 710 | 868 | 910 | 1 091 | 5 910 | 64 034 | 8,4 | 160 |
| FPT Titulaires⁽³⁾ | 1 410 016 | 21 879 | 31 690 | 28 154 | 26 813 | 93 461 | 29 872 | 231 869 | 1 178 147 | 16,4 | ns |
| Femmes | 813 951 | 17 039 | 25 412 | 22 532 | 21 763 | 85 449 | 28 123 | 200 318 | 613 633 | 24,6 | ns |
| Hommes | 596 065 | 4 840 | 6 278 | 5 622 | 5 050 | 8 012 | 1 749 | 31 551 | 564 514 | 5,3 | ns |
| Non-titulaires | 359 836 | 67 636 | 30 431 | 22 969 | 20 754 | 16 477 | 3 174 | 161 441 | 198 395 | 44,9 | ns |
| Femmes | 242 090 | 49 515 | 23 839 | 18 175 | 16 728 | 13 754 | 2 701 | 124 712 | 117 378 | 51,5 | ns |
| Hommes | 117 746 | 18 121 | 6 592 | 4 794 | 4 026 | 2 723 | 473 | 36 729 | 81 017 | 31,2 | ns |
| Autres catégories et statuts⁽²⁾ | 60 811 | 6 631 | 4 236 | 6 618 | 5 428 | 2 233 | 23 | 25 169 | 35 642 | 41,4 | ns |
| Femmes | 53 298 | 4 941 | 3 113 | 5 535 | 4 820 | 2 050 | 13 | 20 472 | 32 826 | 38,4 | ns |
| Hommes | 7 513 | 1 690 | 1 123 | 1 083 | 608 | 183 | 10 | 4 697 | 2 816 | 62,5 | ns |
| FPH Titulaires | 824 797 | 12 801 | 21 016 | 7 147 | 5 662 | 116 414 | 12 203 | 175 243 | 649 554 | 21,3 | ns |
| Femmes | 664 961 | 10 694 | 19 683 | 6 420 | 5 024 | 112 290 | 11 730 | 165 841 | 499 120 | 24,9 | ns |
| Hommes | 159 836 | 2 107 | 1 333 | 727 | 638 | 4 124 | 473 | 9 402 | 150 434 | 5,9 | ns |
| Non-titulaires | 193 793 | 12 903 | 14 598 | 3 490 | 3 201 | 12 704 | 1 667 | 48 563 | 145 230 | 25,1 | ns |
| Femmes | 152 194 | 8 856 | 11 949 | 2 954 | 2 737 | 11 804 | 1 515 | 39 815 | 112 379 | 26,2 | ns |
| Hommes | 41 599 | 4 047 | 2 649 | 536 | 464 | 900 | 152 | 8 748 | 32 851 | 21,0 | ns |
| Autres catégories et statuts⁽²⁾ | 110 848 | 14 517 | 2 942 | 3 742 | 2 558 | 3 217 | 353 | 27 329 | 83 519 | 24,7 | ns |
| Femmes | 56 300 | 6 032 | 1 508 | 2 025 | 1 435 | 2 319 | 231 | 13 550 | 42 750 | 24,1 | ns |
| Hommes | 54 548 | 8 485 | 1 434 | 1 717 | 1 123 | 898 | 122 | 13 779 | 40 769 | 25,3 | ns |
| 3 FP Ensemble | 5 040 481 | 167 793 | 175 517 | 95 574 | 95 407 | 374 198 | 99 357 | 1 007 846 | 4 029 057 | 20,0 | 3 578 |
| Femmes | 3 221 125 | 114 807 | 140 419 | 75 714 | 75 716 | 342 470 | 89 235 | 838 361 | 2 380 315 | 26,0 | 2 449 |
| Hommes | 1 819 356 | 52 986 | 35 098 | 19 860 | 19 691 | 31 728 | 10 122 | 169 485 | 1 648 742 | 9,3 | 1 129 |
| dont titulaires | 3 786 576 | 38 789 | 76 466 | 43 469 | 43 226 | 306 099 | 82 452 | 590 501 | 3 192 919 | 15,6 | 3 156 |
| Femmes | 2 398 491 | 30 034 | 65 757 | 36 110 | 35 938 | 285 139 | 75 258 | 528 236 | 1 868 058 | 22,0 | 2 197 |
| Hommes | 1 388 085 | 8 755 | 10 709 | 7 359 | 7 288 | 20 960 | 7 194 | 62 265 | 1 324 861 | 4,5 | 959 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier « Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique » du présent Rapport annuel).

(1) Pour les non-titulaires, il peut s'agir de temps partiel non choisi.

(2) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

CPA : cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.

ns : non significatif.

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des titulaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Total titulaires | Titulaires à temps partiel | Part de titulaires à temps partiel (en %) | Titulaires en CPA | Part de CPA parmi les titulaires de 57 ans et + (en %) |
|------------------------|------------------|----------------------------|---|-------------------|--|
| Femmes | | | | | |
| Catégorie A | 606 562 | 85 268 | 14,1 | 1 288 | 1,9 |
| Catégorie B | 144 952 | 34 634 | 23,9 | 438 | 1,6 |
| Catégorie C | 163 621 | 41 273 | 25,2 | 471 | 1,4 |
| Catégorie indéterminée | 4 444 | 902 | 20,3 | - | 0,0 |
| Total | 919 579 | 162 077 | 17,6 | 2 197 | 1,7 |
| Hommes | | | | | |
| Catégorie A | 380 819 | 12 250 | 3,2 | 773 | 1,1 |
| Catégorie B | 158 733 | 4 512 | 2,8 | 123 | 0,8 |
| Catégorie C | 89 595 | 4 054 | 4,5 | 63 | 0,5 |
| Catégorie indéterminée | 3 037 | 496 | 16,3 | - | 0,0 |
| Total | 632 184 | 21 312 | 3,4 | 959 | 1,0 |
| Ensemble | | | | | |
| Catégorie A | 987 381 | 97 518 | 9,9 | 2 061 | 1,5 |
| Catégorie B | 303 685 | 39 146 | 12,9 | 561 | 1,3 |
| Catégorie C | 253 216 | 45 327 | 17,9 | 534 | 1,2 |
| Catégorie indéterminée | 7 481 | 1 398 | 18,7 | - | 0,0 |
| Total | 1 551 763 | 183 389 | 11,8 | 3 156 | 1,4 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des titulaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Total titulaires | Titulaires à temps partiel | Part de titulaires à temps partiel (en %) |
|------------------------|------------------|----------------------------|---|
| Femmes | | | |
| Catégorie A | 75 187 | 15 356 | 20,4 |
| Catégorie B | 124 013 | 32 808 | 26,5 |
| Catégorie C | 606 086 | 147 767 | 24,4 |
| Catégorie indéterminée | 8 665 | 4 387 | 50,6 |
| Total | 813 951 | 200 318 | 24,6 |
| Hommes | | | |
| Catégorie A | 46 311 | 2 214 | 4,8 |
| Catégorie B | 68 536 | 5 247 | 7,7 |
| Catégorie C | 476 197 | 23 411 | 4,9 |
| Catégorie indéterminée | 5 021 | 679 | 13,5 |
| Total | 596 065 | 31 551 | 5,3 |
| Ensemble | | | |
| Catégorie A | 121 498 | 17 570 | 14,5 |
| Catégorie B | 192 549 | 38 055 | 19,8 |
| Catégorie C | 1 082 283 | 171 178 | 15,8 |
| Catégorie indéterminée | 13 686 | 5 066 | 37,0 |
| Total | 1 410 016 | 231 869 | 16,4 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps non complet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des titulaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

| | Total titulaires | Titulaires à temps partiel | Part de titulaires à temps partiel (en %) |
|------------------------|------------------|----------------------------|---|
| Femmes | | | |
| Catégorie A | 156 151 | 36 935 | 23,7 |
| Catégorie B | 173 683 | 54 916 | 31,6 |
| Catégorie C | 334 836 | 73 934 | 22,1 |
| Catégorie indéterminée | 291 | 56 | 19,2 |
| Total | 664 961 | 165 841 | 24,9 |
| Hommes | | | |
| Catégorie A | 29 034 | 1 654 | 5,7 |
| Catégorie B | 31 787 | 2 535 | 8,0 |
| Catégorie C | 98 801 | 5 201 | 5,3 |
| Catégorie indéterminée | 214 | 12 | 5,6 |
| Total | 159 836 | 9 402 | 5,9 |
| Ensemble | | | |
| Catégorie A | 185 185 | 38 589 | 20,8 |
| Catégorie B | 205 470 | 57 451 | 28,0 |
| Catégorie C | 433 637 | 79 135 | 18,2 |
| Catégorie indéterminée | 505 | 68 | 13,5 |
| Total | 824 797 | 175 243 | 21,2 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

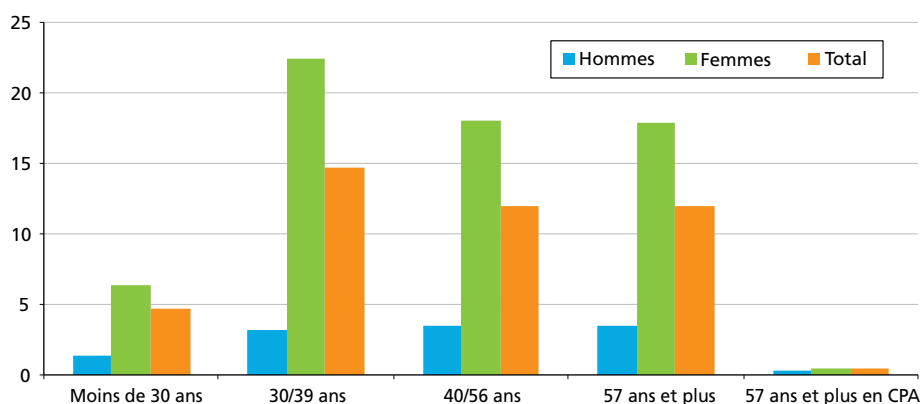
Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-5 : Part des agents titulaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

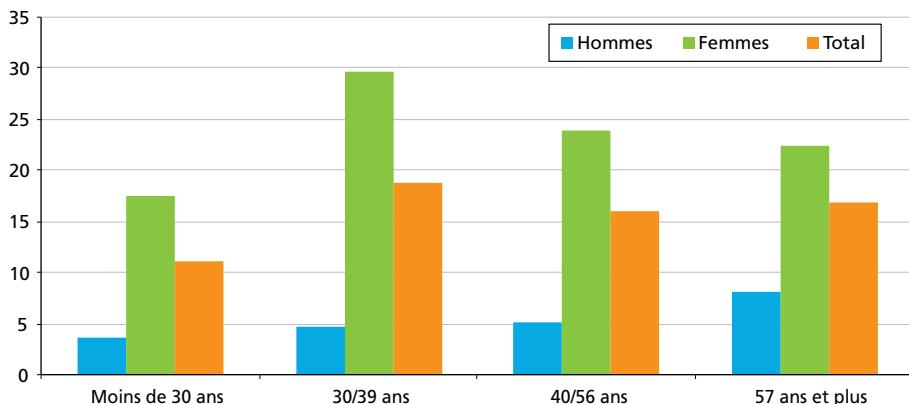
CPA : cessation progressive d'activité. En 2011, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 1,4 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPE, sont en CPA.

Figure 2.7-6 : Part des agents titulaires de la FPT à temps partiel ou en CPA⁽¹⁾, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études statistiques.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

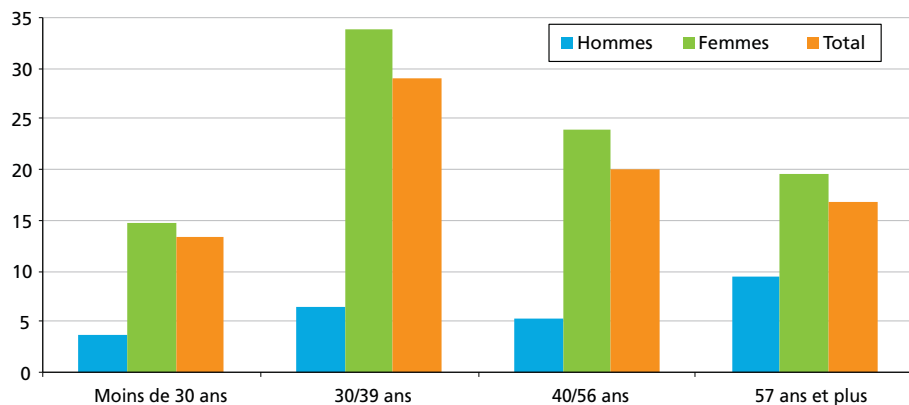
(1) Le nombre de titulaires de la FPT en CPA est non significatif au 31 décembre 2011, le dispositif est en voie d'extinction.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps non complet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 3,6 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPT, sont à temps partiel. 8,1 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 2.7-7 : Part des agents titulaires de la FPH à temps partiel ou en CPA⁽¹⁾, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études statistiques.

Champ : emplois principaux, titulaires. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = métropole + DOM (hors COM et étranger).

(1) Le nombre de titulaires de la FPH en CPA est non significatif au 31 décembre 2011, le dispositif est en voie d'extinction.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 3,6 % des hommes de moins de 30 ans, titulaires de la FPH, sont à temps partiel. 9,5 % des hommes de 57 ans et plus, titulaires de la FPH, sont à temps partiel.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.8 Niveaux de diplôme

Figure 2.8-1: Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2012 en France métropolitaine [en %]

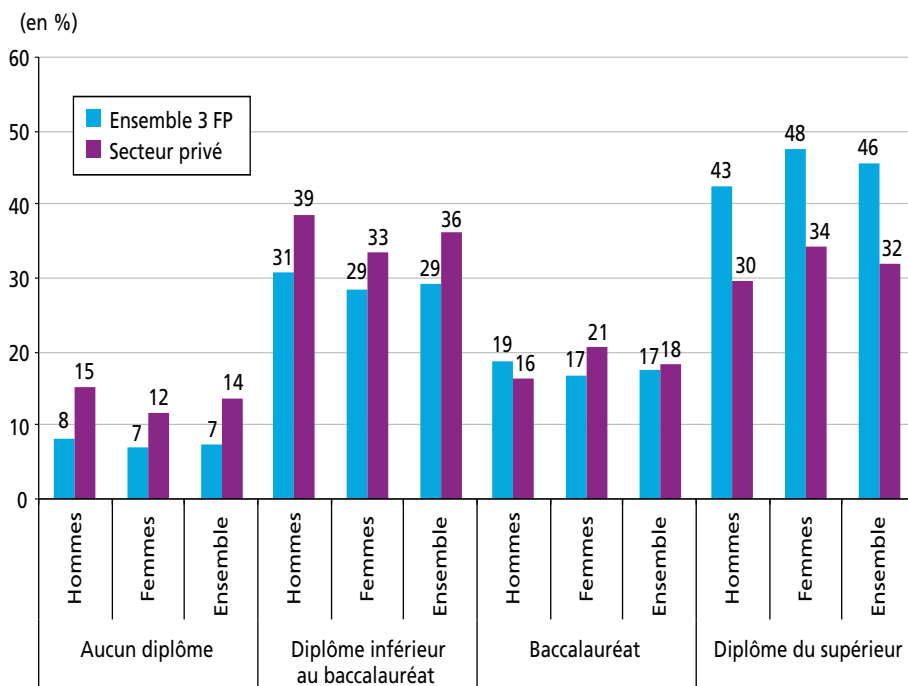
| | | | Aucun diplôme | Diplôme inférieur au baccalauréat | Baccalauréat | Diplôme du supérieur | Ensemble | |
|----------------|----------------|----------------------|---------------|-----------------------------------|--------------|----------------------|--------------|-------|
| FPE | 15-29 ans | H | 4,7 | 21,2 | 30,4 | 43,7 | 100,0 | |
| | | F | 1,3 | 3,7 | 17,1 | 77,8 | 100,0 | |
| | | total | 2,9 | 11,7 | 23,2 | 62,2 | 100,0 | |
| | 30-49 ans | H | 2,3 | 16,5 | 22,6 | 58,6 | 100,0 | |
| | | F | 1,7 | 6,5 | 13,2 | 78,6 | 100,0 | |
| | | total | 2,0 | 11,2 | 17,7 | 69,2 | 100,0 | |
| | 50 ans et plus | H | 3,6 | 24,1 | 14,6 | 57,6 | 100,0 | |
| | | F | 2,5 | 21,8 | 20,2 | 55,5 | 100,0 | |
| | | total | 3,0 | 22,8 | 17,7 | 56,5 | 100,0 | |
| | Tous âges | H | 2,9 | 19,2 | 21,4 | 56,4 | 100,0 | |
| | | F | 1,9 | 10,8 | 15,9 | 71,5 | 100,0 | |
| | | Ensemble FPE | 2,4 | 14,7 | 18,4 | 64,5 | 100,0 | |
| | FPT | 15-29 ans | H | 11,6 | 34,3 | 26,6 | 27,6 | 100,0 |
| | | | F | 7,2 | 31,0 | 29,9 | 32,0 | 100,0 |
| total | | | 8,7 | 32,2 | 28,7 | 30,4 | 100,0 | |
| 30-49 ans | | H | 16,3 | 43,2 | 17,0 | 23,5 | 100,0 | |
| | | F | 10,6 | 38,0 | 19,6 | 31,8 | 100,0 | |
| | | total | 12,7 | 39,9 | 18,7 | 28,7 | 100,0 | |
| 50 ans et plus | | H | 18,0 | 56,0 | 10,0 | 16,0 | 100,0 | |
| | | F | 18,1 | 55,9 | 11,3 | 14,7 | 100,0 | |
| | | total | 18,1 | 55,9 | 10,8 | 15,2 | 100,0 | |
| Tous âges | | H | 16,4 | 46,9 | 15,5 | 21,2 | 100,0 | |
| | | F | 12,8 | 43,4 | 18,0 | 25,7 | 100,0 | |
| | | Ensemble FPT | 14,2 | 44,7 | 17,1 | 24,0 | 100,0 | |
| FPH | | 15-29 ans | H | 3,1 | 22,9 | 34,2 | 39,8 | 100,0 |
| | | | F | 1,7 | 21,9 | 28,3 | 48,1 | 100,0 |
| | total | | 2,0 | 22,1 | 29,6 | 46,3 | 100,0 | |
| | 30-49 ans | H | 7,9 | 33,2 | 12,7 | 46,2 | 100,0 | |
| | | F | 5,5 | 33,9 | 13,9 | 46,6 | 100,0 | |
| | | total | 6,0 | 33,8 | 13,6 | 46,6 | 100,0 | |
| | 50 ans et plus | H | 9,5 | 35,5 | 6,7 | 48,2 | 100,0 | |
| | | F | 9,3 | 39,1 | 12,4 | 39,2 | 100,0 | |
| | | total | 9,3 | 38,2 | 11,0 | 41,5 | 100,0 | |
| | Tous âges | H | 7,5 | 32,0 | 14,9 | 45,6 | 100,0 | |
| | | F | 5,7 | 32,8 | 16,5 | 44,9 | 100,0 | |
| | | Ensemble FPH | 6,1 | 32,6 | 16,1 | 45,1 | 100,0 | |
| | 3 FP | 15-29 ans | H | 6,6 | 25,6 | 29,9 | 37,9 | 100,0 |
| | | | F | 3,3 | 18,9 | 25,2 | 52,7 | 100,0 |
| total | | | 4,4 | 21,2 | 26,8 | 47,5 | 100,0 | |
| 30-49 ans | | H | 7,5 | 27,1 | 19,7 | 45,6 | 100,0 | |
| | | F | 5,8 | 24,7 | 15,7 | 53,8 | 100,0 | |
| | | total | 6,5 | 25,6 | 17,2 | 50,7 | 100,0 | |
| 50 ans et plus | | H | 10,3 | 38,8 | 11,7 | 39,1 | 100,0 | |
| | | F | 10,5 | 39,8 | 14,8 | 34,9 | 100,0 | |
| | | total | 10,4 | 39,4 | 13,6 | 36,5 | 100,0 | |
| Tous âges | | H | 8,3 | 30,7 | 18,5 | 42,5 | 100,0 | |
| | | F | 6,9 | 28,6 | 16,8 | 47,7 | 100,0 | |
| | | Ensemble 3 FP | 7,4 | 29,3 | 17,4 | 45,8 | 100,0 | |

Source : Insee, enquête emploi 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 43,7 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2012



Source : Insee, enquête emploi 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2012.

Note de lecture : 43 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 30 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2012 sont diplômés du supérieur.

Voies de recrutement externe

3

Recrutements externes (avec et sans concours)
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État **3.1**

Recrutements déconcentrés externes
(avec et sans concours) des agents titulaires
dans la fonction publique de l'État **3.2**

Recrutement externe
dans la fonction publique territoriale **3.3**

Recrutement externe niveau attaché
dans les trois fonctions publiques **3.4**

Recrutement externe niveau administrateur
dans les trois fonctions publiques **3.5**

Définitions et méthodes

Présents : candidats qui se sont présentés à la première épreuve du concours.

Admis dans la fonction publique de l'État : candidats admis sur liste principale.

Admis dans la fonction publique territoriale : contrairement à la fonction publique de l'État, pour les lauréats d'un concours de la fonction publique territoriale, la réussite au concours ne vaut pas recrutement : il appartient au candidat de rechercher un emploi. La procédure est la suivante : les admis au concours sont inscrits sur une liste d'aptitude à valeur nationale, qui permet aux candidats de postuler sur tout le territoire, bien que leur concours ait été organisé à l'échelle départementale. Mais cette liste a une durée de validité d'un an renouvelable deux fois au maximum, au-delà de laquelle les lauréats qui n'ont pas trouvé de poste perdent le bénéfice du concours. Ils sont qualifiés alors de « reçus-collés ».

Recrutés : candidats recrutés sur liste principale ou sur liste complémentaire. Les recrutés ne sont recensés que depuis 1998.

Sélectivité : rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis.

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

A - Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État :

- **Les concours externes** sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.

- **Les concours uniques** sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple).

- **Les troisièmes concours**, créés d'abord pour l'accès à l'Éna (1990) et aux IRA (1995) puis généralisés en 2001 (loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, volet modernisation du recrutement) sont réservés aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

- **Les « Pacte »** (Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques hospitalières, territoriale et de l'État) sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat.

- **Les recrutements sans concours** (externes) sont ouverts pour les emplois classés en échelle 2 de rémunération de la catégorie C. Ces emplois ne nécessitent pas de qualification particulière (loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique de l'État). Ils doivent être distingués des recrutements sans concours effectués entre 2002 et 2006 dans le cadre de la loi de titularisation n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) relative à la résorption de l'emploi précaire (voir la Fiche thématique 4).

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Affaires étrangères et européennes** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).

- **Agriculture et Pêche** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (ONIC).

- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC).

- **Ministères économique et financier** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).

- **Ministères sociaux** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA).

- **Écologie, développement durable, transports et logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.

- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA).

Concours communs/interministériels : il s'agit de concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

3 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Les concours déconcentrés : il s'agit de concours d'accès à la fonction publique de l'État, destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

B- Voies d'accès à la fonction publique territoriale :

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle *Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État* est étendue depuis 2010 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs

en chef), et par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion).

Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2011 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

- **Les concours externes** sont ouverts aux candidats possédant un niveau de diplôme déterminé.
- **Le troisième concours**, pour certains cadres d'emplois, est ouvert aux personnes justifiant d'une expérience en qualité d'élu, de responsable d'association ou d'une ou plusieurs activités professionnelles de droit privé, pendant une certaine durée.
- **Le recrutement direct, en catégorie C :** certains agents ont la possibilité d'être recrutés sans concours en tant que titulaire de catégorie C, dans des cadres d'emploi dont le grade initial est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Cadres d'emplois concernés : adjoint administratif 2^{ème} classe, adjoint technique 2^{ème} classe, adjoint technique 2^{ème} classe des établissements d'enseignement, agent social 2^{ème} classe, adjoint d'animation 2^{ème} classe, adjoint du patrimoine 2^{ème} classe.

Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 3.1

3

Figure 3.1-1: Recrutements externes dans la fonction publique de l'État: nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2011 (1^{ère} partie)

| Années | Concours | Postes offerts | Admis | | | Recrutés | | | Taux de sélectivité ⁽¹⁾ |
|--------|--|----------------|--------|--------|---------------|----------|--------|---------------|------------------------------------|
| | | | H | F | Total | H | F | Total | |
| 2001 | Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ | 49 131 | nc | nc | 51 037 | nc | nc | 62 040 | 10,5 |
| | Concours externe | 45 322 | nc | nc | 46 840 | nc | nc | 57 742 | 10,1 |
| | Concours unique | 3 765 | nc | nc | 4 152 | nc | nc | 4 253 | 15,1 |
| | 3 ^{ème} concours ⁽²⁾ | 44 | 32 | 13 | 45 | 32 | 13 | 45 | 5,1 |
| 2002 | Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ | 55 823 | 23 828 | 35 395 | 59 223 | nc | nc | 67 050 | 10,1 |
| | Concours externe | 48 860 | 20 850 | 30 316 | 51 166 | 23 609 | 36 010 | 59 619 | 10,7 |
| | Concours unique | 2 380 | 1 569 | 850 | 2 419 | 1 592 | 853 | 2 445 | 6,6 |
| | 3 ^{ème} concours ⁽²⁾ | 1 684 | 298 | 901 | 1 199 | 339 | 1 115 | 1 454 | 5,1 |
| | Recrutement externe sans concours | 2 899 | 1 111 | 3 328 | 4 439 | nc | nc | 3 532 | 6,8 |
| 2003 | Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ | 50 507 | 21 976 | 31 469 | 53 445 | nc | nc | 59 292 | 11,4 |
| | Concours externe | 44 373 | 19 928 | 27 316 | 47 244 | 21 486 | 31 024 | 52 510 | 11,6 |
| | Concours unique | 2 346 | 1 144 | 1 402 | 2 546 | 1 178 | 1 387 | 2 565 | 10,5 |
| | 3 ^{ème} concours ⁽²⁾ | 1 730 | 354 | 984 | 1 338 | 387 | 1 145 | 1 532 | 4,8 |
| | Recrutement externe sans concours | 2 058 | 550 | 1 767 | 2 317 | nc | nc | 2 685 | 4,8 |
| 2004 | Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ | 43 454 | 18 194 | 28 679 | 46 873 | 18 350 | 30 784 | 49 134 | 12,6 |
| | Concours externe | 37 934 | 16 872 | 24 676 | 41 548 | 17 012 | 26 403 | 43 415 | 13,1 |
| | Concours unique | 1 341 | 737 | 538 | 1 275 | 767 | 597 | 1 364 | 11,2 |
| | 3 ^{ème} concours ⁽²⁾ | 1 271 | 322 | 911 | 1 233 | 320 | 935 | 1 255 | 5,7 |
| | Recrutement externe sans concours | 2 908 | 263 | 2 554 | 2 817 | 251 | 2 849 | 3 100 | 8,6 |
| 2005 | Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ | 43 428 | 18 353 | 27 636 | 45 989 | 18 217 | 29 160 | 47 377 | 12,0 |
| | Concours externe | 38 013 | 16 497 | 24 563 | 41 060 | 16 263 | 25 759 | 42 022 | 12,3 |
| | Concours unique | 1 426 | 773 | 657 | 1 430 | 769 | 664 | 1 433 | 8,6 |
| | 3 ^{ème} concours ⁽²⁾ | 1 031 | 194 | 583 | 777 | 192 | 590 | 782 | 3,9 |
| | Recrutement externe sans concours | 2 878 | 793 | 1 779 | 2 572 | 949 | 2 119 | 3 068 | 7,8 |
| | Pacte | 80 | 96 | 54 | 150 | 44 | 28 | 72 | 1,6 |
| 2006 | Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ | 35 517 | 14 540 | 22 757 | 37 297 | 14 751 | 24 421 | 39 172 | 13,2 |
| | Concours externe | 32 602 | 13 038 | 21 263 | 34 301 | 13 268 | 22 883 | 36 151 | 13,6 |
| | Concours unique | 1 411 | 980 | 542 | 1 522 | 989 | 572 | 1 561 | 12,0 |
| | 3 ^{ème} concours ⁽²⁾ | 897 | 253 | 535 | 788 | 242 | 575 | 817 | 6,4 |
| | Recrutement externe sans concours | 194 | 88 | 135 | 223 | 88 | 135 | 223 | 1,1 |
| | Pacte | 413 | 181 | 282 | 463 | 164 | 256 | 420 | 3,7 |
| 2007 | Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ | 35 178 | 14 424 | 22 852 | 37 276 | 14 614 | 25 253 | 39 867 | 11,8 |
| | Concours externe | 31 713 | 13 077 | 20 572 | 33 649 | 13 310 | 23 119 | 36 429 | 12,0 |
| | Concours unique | 1 733 | 732 | 904 | 1 636 | 738 | 898 | 1 636 | 7,9 |
| | 3 ^{ème} concours ⁽²⁾ | 850 | 260 | 526 | 786 | 265 | 591 | 856 | 7,5 |
| | Recrutement externe sans concours | 616 | 217 | 652 | 869 | 193 | 487 | 680 | 16,8 |
| | Pacte | 266 | 138 | 198 | 336 | 108 | 158 | 266 | 6,2 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

nc : non connu.

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte. Y compris les recrutements de l'ÉNA et des IRA. Taux de sélectivité : présents/admis.

(2) Définition : avant 2002, le 3^{ème} concours ne concernait que l'ÉNA et les IRA.

(3) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Développement et Aménagement durables) en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire) en 2011 (ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portés en 2008 sur 654 résultats de concours sur un total de 683 organisés, en 2009 sur 580 concours pour 589 organisés et en 2011 sur 492 sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale en 2010 et hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale et des agents techniques et administratifs des finances publiques aux ministères économique et financier en 2011. Ces ministères n'ont pas pu fournir les chiffres des candidats inscrits et des présents à ces deux types de sélections.

3 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-1: Recrutements externes dans la fonction publique de l'État: nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2011 (2^{ème} partie)

| Années | Concours | Postes offerts | Admis | | | Recrutés | | | Taux de sélectivité ⁽¹⁾ |
|---|---|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------------------------|
| | | | H | F | Total | H | F | Total | |
| 2008 | Ensemble des recrutements externes (résultats globaux estimés)⁽³⁾ | 36 117 | nc | nc | nc | nc | nc | 39 692 | nc |
| | Ensemble des concours externes (résultats partiels)⁽³⁾ | 34 371 | 13 916 | 22 220 | 36 136 | 14 021 | 23 925 | 37 946 | 10,5 |
| | Concours externe (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | 30 935 | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc |
| | Concours externe (résultats partiels) ⁽³⁾ | 30 282 | 12 182 | 19 167 | 31 349 | 12 583 | 21 337 | 33 920 | 10,2 |
| | Concours unique | 1 886 | 697 | 1 013 | 1 710 | 702 | 1 023 | 1 725 | 7,5 |
| | 3 ^{ème} concours ⁽²⁾ | 724 | 207 | 431 | 638 | 223 | 483 | 706 | 8,3 |
| | Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | 1 884 | nc | nc | nc | nc | nc | 2 048 | nc |
| | Recrutement externe sans concours (résultats partiels) ⁽³⁾ | 1 075 | 640 | 1 364 | 2 004 | 359 | 880 | 1 239 | 19,3 |
| | Pacte (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | 688 | nc | nc | nc | nc | nc | 640 | nc |
| Pacte (résultats partiels) ⁽³⁾ | 404 | 190 | 245 | 435 | 154 | 202 | 356 | 7,9 | |
| 2009 | Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ (résultats globaux estimés)⁽³⁾ | 29 459 | nc | nc | nc | nc | nc | 30 317 | nc |
| | Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ (résultats partiels)⁽³⁾ | 29 032 | 13 408 | 16 636 | 30 044 | 11 224 | 18 666 | 29 890 | 12,0 |
| | Concours externe (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | 25 560 | nc | nc | nc | nc | nc | 26 609 | nc |
| | Concours externe (résultats partiels) ⁽³⁾ | 25 251 | 12 086 | 13 995 | 26 081 | 9 927 | 16 373 | 26 300 | 11,8 |
| | Concours unique (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | 1 777 | nc | nc | nc | nc | nc | 1 672 | nc |
| | Concours unique (résultats partiels) ⁽³⁾ | 1 750 | 662 | 929 | 1 591 | 730 | 915 | 1 645 | 7,2 |
| | 3 ^{ème} concours ⁽²⁾ | 444 | 123 | 307 | 430 | 119 | 300 | 419 | 9,0 |
| | Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | 1 114 | nc | nc | nc | nc | nc | 1 225 | nc |
| | Recrutement externe sans concours (résultats partiels) ⁽³⁾ | 1 056 | 400 | 1 139 | 1 539 | 330 | 837 | 1 167 | 22,2 |
| | Pacte (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | 564 | nc | nc | nc | nc | nc | 392 | nc |
| | Pacte (résultats partiels) ⁽³⁾ | 531 | 137 | 266 | 403 | 118 | 241 | 359 | 6,6 |
| 2010 | Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ | 29 250 | 10 922 | 18 566 | 29 488 | 11 189 | 18 489 | 29 678 | 11,4⁽⁴⁾ |
| | Concours externe | 25 246 | 9 506 | 15 477 | 24 983 | 9 841 | 15 997 | 25 838 | 11,7 |
| | Concours unique | 1 846 | 747 | 959 | 1 706 | 757 | 936 | 1 693 | 6,1 |
| | 3 ^{ème} concours ⁽²⁾ | 518 | 152 | 305 | 457 | 163 | 302 | 465 | 7,7 |
| | Recrutement externe sans concours | 1 243 | 443 | 1 580 | 2 023 | 366 | 1 035 | 1 401 | nc |
| | Pacte | 397 | 74 | 245 | 319 | 62 | 219 | 281 | nc |
| | Pacte (résultats partiels) ⁽³⁾ | 397 | 74 | 245 | 319 | 62 | 219 | 281 | nc |
| 2011 | Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ (résultats globaux estimés)⁽³⁾ | 23 778 | nc | nc | nc | nc | nc | 22 338 | nc |
| | Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ (résultats partiels)⁽³⁾ | 23 361 | 8 984 | 13 174 | 22 158 | 8 839 | 13 082 | 21 921 | 12,2⁽⁴⁾ |
| | Concours externe (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | 20 202 | nc | nc | nc | nc | nc | 18 838 | nc |
| | Concours externe (résultats partiels) ⁽³⁾ | 20 088 | 7 509 | 11 390 | 18 899 | 7 376 | 11 348 | 18 724 | 12,4 |
| | Concours unique | 1 720 | 741 | 762 | 1 503 | 747 | 750 | 1 497 | 9,4 |
| | 3 ^{ème} concours (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | 314 | nc | nc | nc | nc | nc | 291 | nc |
| | 3 ^{ème} concours (résultats partiels) ⁽³⁾ | 312 | 137 | 163 | 300 | 130 | 159 | 289 | 10,2 |
| | Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | 1 168 | nc | nc | nc | nc | nc | 1 411 | nc |
| | Recrutement externe sans concours (résultats partiels) ⁽³⁾ | 867 | 471 | 652 | 1 123 | 468 | 642 | 1 110 | 12,8 ⁽⁴⁾ |
| | Pacte | 374 | 126 | 207 | 333 | 118 | 183 | 301 | 9,5 ⁽⁴⁾ |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

nc : non connu

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis. Y compris les recrutements dans les IRA et l'ÉNA

(2) Définition : avant 2002, le 3^{ème} concours ne concernait que l'ÉNA et les IRA.

(3) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Développement et Aménagement durables) en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire) en 2011 (ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 654 résultats de concours sur un total de 683 organisés, en 2009 sur 580 concours pour 589 organisés et en 2011 sur 492 sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale en 2010 et hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale et des agents techniques et administratifs des finances publiques aux ministères économique et financier en 2011. Ces ministères n'ont pas pu fournir les chiffres des candidats inscrits et des présents à ces deux types de sélections.

Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 3.1

Figure 3.1-2: Différents types de recrutement externe, avec et sans concours, en 2011 dans la fonction publique de l'État

| | Résultats globaux estimés | | | | Résultats partiels | | | | | | | | | | | | Part des recrutements (en %) | |
|--|-------------------------------|---------------------------------|---|---------------|--------------------|----------------|------------------------------|---------------|---------------|-----------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|------------------------------|---------------------|
| | Postes estimés ⁽¹⁾ | Recrutés estimés ⁽¹⁾ | Part de recrutement résultats estimés (en %) ⁽¹⁾ | Postes | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | Recrutés | | | | Taux de sélectivité |
| | | | | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | | |
| Concours externes | A | 14 955 | 13 454 | 14 955 | 57 484 | 69 628 | 127 112 | 14 416 | 22 033 | 36 449 | 4 960 | 8 761 | 13 721 | 4 844 | 8 610 | 13 454 | 9,3 | |
| | B | 3 003 | 3 128 | 2 889 | 27 551 | 33 625 | 61 176 | 37 58 | 5 174 | 8 932 | 1 280 | 1 674 | 2 954 | 1 241 | 1 773 | 3 014 | 20,7 | |
| | C | 2 244 | 2 256 | 2 244 | 22 993 | 23 373 | 46 366 | 5008 | 4 024 | 9 032 | 1 269 | 955 | 2 224 | 1 291 | 965 | 2 256 | 20,8 | |
| Total concours externes | | 20 202 | 18 838 | 20 088 | 108 028 | 126 626 | 234 654 | 23 182 | 31 231 | 54 413 | 7 509 | 11 390 | 18 899 | 7 376 | 11 348 | 18 724 | 12,4 | |
| 3 ^{ème} concours | A | 220 | 214 | 220 | 762 | 2 033 | 2 795 | 177 | 381 | 558 | 68 | 146 | 214 | 68 | 146 | 214 | 13,1 | |
| | B | 94 | 77 | 92 | 237 | 37 | 274 | 110 | 21 | 131 | 69 | 17 | 86 | 62 | 13 | 75 | 3,2 | |
| Total 3^{ème} concours | | 314 | 291 | 312 | 999 | 2 070 | 3 069 | 287 | 402 | 689 | 137 | 163 | 300 | 130 | 159 | 289 | 10,2 | |
| Concours uniques | A | 1 256 | 1 141 | 1 256 | 7855 | 4 687 | 12 542 | 1446 | 947 | 2 393 | 711 | 421 | 1 132 | 717 | 424 | 1 141 | 11,1 | |
| | B | 405 | 298 | 405 | 89 | 1 278 | 1 367 | 53 | 745 | 798 | 23 | 290 | 313 | 23 | 275 | 298 | 4,4 | |
| | C | 59 | 58 | 59 | 21 | 126 | 147 | 21 | 126 | 147 | 7 | 51 | 58 | 7 | 51 | 58 | 2,5 | |
| Total concours uniques | | 1 720 | 1 497 | 1 720 | 7965 | 6 091 | 14 056 | 1520 | 1 818 | 3 338 | 741 | 762 | 1 503 | 747 | 750 | 1 497 | 9,4 | |
| Total recrutements externes par concours | | 22 226 | 20 626 | 22 120 | 116 992 | 134 787 | 251 779 | 24 989 | 33 451 | 58 440 | 8 387 | 12 315 | 20 702 | 8 253 | 12 257 | 20 510 | 12,2 | |
| Externes sans concours hors Éducation nationale et hors recrutement des agents administratifs et techniques des finances publiques des ministères économique et financier ⁽¹⁾ | C | 715 | 856 | 715 | 1896 | 5 375 | 7 271 | 123 | 798 | 921 | 186 | 382 | 568 | 183 | 372 | 555 | 12,8 | |
| Externes sans concours à l'Éducation nationale et aux ministères économique et financier pour les recrutements des agents administratifs et techniques des finances publiques ⁽¹⁾ | | 453 | 555 | 453 | nc | nc | nc | nc | nc | nc | 285 | 270 | 555 | 285 | 270 | 555 | nc | |
| Pacte hors Éducation nationale et ministères économique et financier ⁽¹⁾ | C | 55 | 52 | 55 | 248 | 547 | 795 | 135 | 233 | 368 | 32 | 52 | 84 | 24 | 28 | 52 | 9,5 | |
| Pacte à l'Éducation nationale et aux Ministères économique et financier ⁽¹⁾ | | 319 | 249 | 319 | nc | nc | nc | nc | nc | nc | 94 | 155 | 249 | 94 | 155 | 249 | nc | |
| Total recrutements externes sans concours⁽¹⁾ | | 1542 | 1712 | 1542 | 2144 | 5922 | 8 066⁽²⁾ | 258 | 1 031 | 1 289⁽²⁾ | 597 | 859 | 1 456 | 586 | 825 | 1 411 | 12,4⁽²⁾ | |
| Total général externe | | 23 778 | 22 338 | 23 361 | 119 136 | 140 709 | 259 845⁽³⁾ | 25 247 | 34 482 | 59 729⁽²⁾ | 8 984 | 13 174 | 22 158 | 8839 | 13 082 | 21 921 | 12,2⁽²⁾ | |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2011 le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des recrutements sans concours et Pacte. Les ministères économique et financier n'ont pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des Pacte et sans concours pour le recrutement des agents administratifs et techniques des finances publiques. (2) Calcul hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale et hors recrutement des agents administratifs et techniques des finances publiques des ministères économique et financier.

(3) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.nc : non communiqué.

3 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-3 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2011

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | Ensemble | |
|--|-------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------------------|
| | Total | Dont enseignement ⁽¹⁾ | Total | Dont enseignement ⁽¹⁾ | Total | Total général | Dont enseignement ⁽¹⁾ |
| Postes offerts (résultats estimés) ⁽³⁾ | 16 431 | 11 685 | 3 502 | 0 | 3 845 | 23 778 | 11 685 |
| Postes offerts (résultats partiels) ⁽³⁾ | 16 431 | 11 685 | 3 386 | 0 | 3 544 | 23 361 | 11 685 |
| Total recrutés (résultats estimés) ⁽³⁾ | 14 809 | 10 360 | 3 503 | 0 | 4 026 | 22 338 | 10 360 |
| Total recrutés (résultats partiels) ⁽³⁾ | 14 809 | 10 360 | 3 387 | 0 | 3 725 | 21 921 | 10 360 |
| Hommes | 5 629 | 3 461 | 1 326 | 0 | 1 884 | 8 839 | 3 461 |
| Femmes | 9 180 | 6 899 | 2 061 | 0 | 1 841 | 13 082 | 6 899 |
| Taux de sélectivité | 9,5 | 4,4 | 18,7 | 0,0 | 18,6 ⁽²⁾ | 12,2 ⁽²⁾ | 4,4 |
| Dont concours externe | | | | | | | |
| Postes offerts (résultats estimés) ⁽³⁾ | 14 955 | 11 433 | 3 003 | 0 | 2 244 | 20 202 | 11 433 |
| Postes offerts (résultats partiels) ⁽³⁾ | 14 955 | 11 433 | 2 889 | 0 | 2 244 | 20 088 | 11 433 |
| Total recrutés (résultats estimés) ⁽³⁾ | 13 454 | 10 128 | 3 128 | 0 | 2 256 | 18 838 | 10 128 |
| Total recrutés (résultats partiels) ⁽³⁾ | 13 454 | 10 128 | 3 014 | 0 | 2 256 | 18 724 | 10 128 |
| Hommes | 4 844 | 3 370 | 1 241 | 0 | 1 291 | 7 376 | 3 370 |
| Femmes | 8 610 | 6 758 | 1 773 | 0 | 965 | 11 348 | 6 758 |
| Taux de sélectivité | 9,3 | 4,2 | 20,7 | 0,0 | 20,8 | 12,4 | 4,2 |
| Dont recrutement externe sans concours | | | | | | | |
| Postes offerts (résultats estimés) ⁽³⁾ | | | | | 1 168 | 1 168 | 0 |
| Postes offerts (résultats partiels) ⁽³⁾ | | | | | 867 | 867 | 0 |
| Total recrutés (résultats estimés) ⁽³⁾ | | | | | 1 411 | 1 411 | 0 |
| Total recrutés (résultats partiels) ⁽³⁾ | | | | | 1 110 | 1 110 | 0 |
| Hommes | | | | | 468 | 468 | 0 |
| Femmes | | | | | 642 | 642 | 0 |
| Taux de sélectivité | | | | | 12,8 ⁽²⁾ | 12,8 ⁽²⁾ | 0,0 |
| Dont recrutement par Pacte | | | | | | | |
| Postes offerts | | | | | 374 | 374 | 0 |
| Total recrutés | | | | | 301 | 301 | 0 |
| Hommes | | | | | 118 | 118 | 0 |
| Femmes | | | | | 183 | 183 | 0 |
| Taux de sélectivité | | | | | 9,5 ⁽²⁾ | 9,5 ⁽²⁾ | 0,0 |
| Dont concours unique | | | | | | | |
| Postes offerts | 1 256 | 99 | 405 | 0 | 59 | 1 720 | 99 |
| Total recrutés | 1 141 | 81 | 298 | 0 | 58 | 1 497 | 81 |
| Hommes | 717 | 50 | 23 | 0 | 7 | 747 | 50 |
| Femmes | 424 | 31 | 275 | 0 | 51 | 750 | 31 |
| Taux de sélectivité | 11,0 | 3,7 | 4,4 | 0,0 | 2,5 | 9,4 | 3,7 |
| Dont 3^{ème} concours | | | | | | | |
| Postes offerts (résultats estimés) ⁽³⁾ | 220 | 153 | 94 | 0 | 0 | 314 | 153 |
| Postes offerts (résultats partiels) ⁽³⁾ | 220 | 153 | 92 | 0 | 0 | 312 | 153 |
| Total recrutés (résultats estimés) ⁽³⁾ | 214 | 151 | 77 | 0 | 0 | 291 | 151 |
| Total recrutés (résultats partiels) ⁽³⁾ | 214 | 151 | 75 | 0 | 0 | 289 | 151 |
| Hommes | 68 | 41 | 62 | 0 | 0 | 130 | 41 |
| Femmes | 146 | 110 | 13 | 0 | 0 | 159 | 110 |
| Taux de sélectivité | 13,1 | 14,0 | 3,2 | 0,0 | 0,0 | 10,2 | 14,0 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité = présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Calcul hors Pacte et recrutement sans concours de l'Éducation nationale et hors Pacte et recrutements sans concours des agents administratifs et techniques des finances publiques des ministères économique et financier.

(3) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

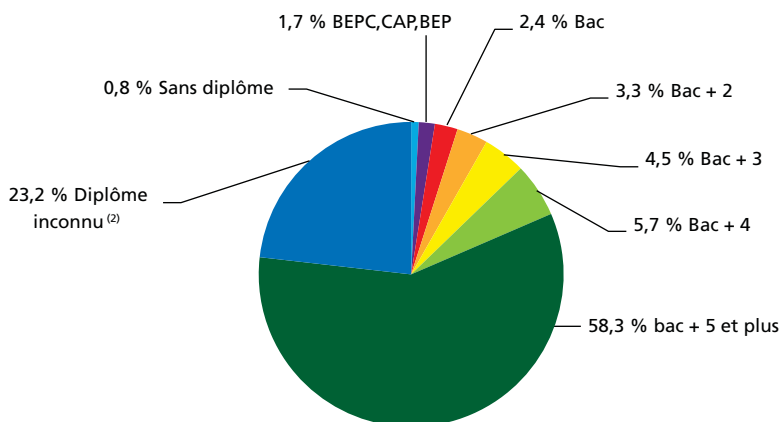
Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2011, sur champ partiel⁽¹⁾

| | Concours niveau A | | | Concours niveau B | | | Concours niveau C | | | Total |
|---|-------------------|--------------|---------------|-------------------|--------------|--------------|-------------------|--------------|--------------|---------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| Candidats extérieurs à la fonction publique | 3 324 | 6 515 | 9 839 | 630 | 801 | 1 431 | 935 | 860 | 1 795 | 13 065 |
| Origine FPE | | | | | | | | | | |
| Titulaires catégorie A | 712 | 530 | 1 242 | 0 | 6 | 6 | 0 | 1 | 1 | 1 249 |
| Titulaires catégorie B | 105 | 66 | 171 | 21 | 10 | 31 | 0 | 0 | 0 | 202 |
| Titulaires catégorie C | 9 | 14 | 23 | 21 | 72 | 93 | 29 | 4 | 33 | 149 |
| s/Total titulaires | 826 | 610 | 1 436 | 42 | 88 | 130 | 29 | 5 | 34 | 1 600 |
| Agents contractuels | 1 144 | 1 693 | 2 837 | 69 | 92 | 161 | 11 | 54 | 65 | 3 063 |
| s/Total FPE | 1 970 | 2 303 | 4 273 | 111 | 180 | 291 | 40 | 59 | 99 | 4 663 |
| Origine FPT tous statuts | 19 | 19 | 38 | 4 | 5 | 9 | 21 | 2 | 23 | 70 |
| Origine FPH tous statuts | 1 | 7 | 8 | 3 | 2 | 5 | 0 | 5 | 5 | 18 |
| Catégorie indéterminée | 315 | 336 | 651 | 578 | 1 073 | 1 651 | 888 | 915 | 1 803 | 4 105 |
| Total général | 5 629 | 9 180 | 14 809 | 1 326 | 2 061 | 3 387 | 1 884 | 1 841 | 3 725 | 21 921 |
| Dont ressortissants de l'Union européenne | nc | nc | 446 | nc | nc | 5 | nc | nc | 3 | 454 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés.

Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2011, sur champ partiel⁽¹⁾ [en %]

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

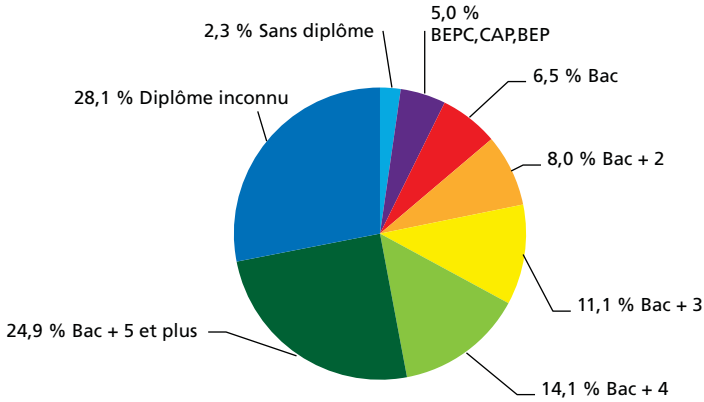
(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés.

(2) Le niveau de diplôme est inconnu pour 8,2 % des candidats recrutés en catégorie A, 41,9 % recrutés en catégorie B et 65,9 % recrutés en catégorie C.

3 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2011, sur champ partiel⁽¹⁾

(en %)



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés.

Figure 3.I-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés en 2011 par ministère et voie d'accès

| Ministères | Concours externe | | | Concours unique | | | 3 ^{ème} concours | | | Externe sans concours | | | Pacte | | | Total |
|---|------------------|---------------|---------------|-----------------|------------|--------------|---------------------------|------------|------------|-----------------------|------------|--------------|------------|------------|------------|---------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| Affaires étrangères et européennes | 43 | 48 | 91 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 9 | 10 | 1 | 8 | 9 | 110 |
| Alimentation, Agriculture et Pêche | 181 | 202 | 383 | 92 | 65 | 157 | 25 | 1 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 566 |
| Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics, Fonction publique et réforme de l'État; Économie, Industrie et Emploi | 975 | 800 | 1 775 | 55 | 22 | 77 | 0 | 0 | 0 | 33 | 43 | 76 | 65 | 113 | 178 | 2 106 |
| Culture et Communication | 59 | 94 | 153 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 16 | 46 | 0 | 0 | 0 | 199 |
| Défense | 40 | 12 | 52 | 14 | 82 | 96 | 0 | 0 | 0 | 6 | 20 | 26 | 6 | 13 | 19 | 193 |
| Écologie, Énergie, Développement durable et Mer | 483 | 229 | 712 | 27 | 15 | 42 | 8 | 1 | 9 | 104 | 13 | 117 | 0 | 0 | 0 | 880 |
| Ministères de l'enseignement : Éducation nationale; Enseignement supérieur et Recherche | 4363 | 8489 | 12 852 | 472 | 487 | 959 | 43 | 113 | 156 | 265 | 267 | 532 | 46 | 48 | 94 | 14 593 |
| Immigration, Intégration Identité nationale et Développement solidaire; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales | | | | | | | | | | | | | | | | |
| résultats partiels ⁽¹⁾ | 244 | 130 | 374 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 377 |
| résultats estimés ⁽¹⁾ | nd | nd | 488 | 0 | 0 | 0 | nd | nd | 5 | nd | nd | 301 | 0 | 0 | 0 | 794 |
| Justice et libertés | 721 | 954 | 1 675 | 16 | 24 | 40 | 33 | 16 | 49 | 29 | 261 | 290 | 0 | 0 | 0 | 2 054 |
| Ministères sociaux : | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Santé et Sports | 105 | 156 | 261 | 70 | 53 | 123 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 388 |
| Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽²⁾ | 0 | 6 | 6 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| Services du Premier ministre | 162 | 228 | 390 | 0 | 0 | 0 | 19 | 27 | 46 | 0 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 446 |
| Total résultats partiels | 7 376 | 11 348 | 18 724 | 747 | 750 | 1 497 | 130 | 159 | 289 | 468 | 642 | 1 110 | 118 | 183 | 301 | 21 921 |
| Total résultats estimés | nd | nd | 18 838 | nd | nd | 1 497 | nd | nd | 291 | nd | nd | 1 411 | nd | nd | 301 | 22 338 |
| dont : | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Concours interministériels | 162 | 228 | 390 | | | | 19 | 27 | 46 | | | | | | | 436 |
| ÉNA | 24 | 16 | 40 | | | | 5 | 3 | 8 | | | | | | | 48 |
| IRA | 138 | 212 | 350 | | | | 14 | 24 | 38 | | | | | | | 388 |
| EPST | 367 | 440 | 807 | 628 | 333 | 961 | | | | | | | 0 | 1 | 1 | 1 769 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Le ministère de l'Intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats des concours. Les résultats partiels portent sur 492 résultats de concours sur un total de 498 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) En 2011 les concours d'inspecteur et de contrôleur du travail n'apparaissent pas dans les statistiques car ils ont été organisés au titre de l'année 2012, date à laquelle se sont déroulées les épreuves. Il n'y a pas eu d'année sans recrutement dans ces deux corps mais un décalage de date par souci de simplification dans l'organisation.

nd : non déterminé.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-8 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2011 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200

| Postes offerts | Inscrits | | Présents | | Admissibles | | Admis | | Recrutés | | Taux de sélectivité | | | | | | |
|---|----------|--------|----------|--------|-------------|--------|--------|-------|----------|-------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | | | | | | | |
| | total | total | total | total | total | total | total | total | total | total | | | | | | | |
| Catégorie A | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Professeur certifié* | 5 202 | 18 267 | 28 396 | 4 879 | 9 037 | 13 916 | 2 814 | 5 293 | 8 107 | 1 554 | 2 810 | 4 364 | 1 512 | 2 748 | 4 260 | 3,2 | |
| Professeur des écoles | 3 086 | 6 091 | 35 772 | 41 863 | 2 613 | 15 523 | 18 136 | 1 147 | 5 287 | 6 434 | 469 | 2 617 | 3 086 | 469 | 2 617 | 3 086 | 5,9 |
| Professeur de l'enseignement professionnel | 1 343 | 4 079 | 5 834 | 9 913 | 1 871 | 2 444 | 4 315 | 1 024 | 1 243 | 2 267 | 526 | 677 | 1 203 | 452 | 572 | 1 024 | 3,6 |
| Professeur agrégé | 1 170 | 9 183 | 10 578 | 19 761 | 3 495 | 3 892 | 7 387 | 1 237 | 1 349 | 2 586 | 562 | 608 | 1 170 | 562 | 604 | 1 166 | 6,3 |
| Professeur d'éducation physique et sportive | 560 | 1 158 | 694 | 1 852 | 818 | 496 | 1 314 | 650 | 404 | 1 054 | 339 | 221 | 560 | 338 | 221 | 559 | 2,3 |
| Ingénieur d'études | 615 | 10 153 | 11 737 | 21 890 | 8 692 | 10 085 | 18 777 | 3 133 | 3 575 | 6 708 | 251 | 300 | 551 | 250 | 304 | 554 | 34,1 |
| Directeur de recherche 2 ^{ème} classe | 462 | 1 569 | 758 | 2 327 | 1 563 | 754 | 2 317 | 487 | 280 | 767 | 300 | 152 | 452 | 298 | 157 | 455 | 5,1 |
| Élève Attaché | 388 | 2 725 | 4 159 | 6 884 | 1 506 | 2 002 | 3 508 | 435 | 616 | 1 051 | 152 | 236 | 388 | 152 | 236 | 388 | 9,0 |
| Chargé de recherche 2 ^{ème} classe | 389 | 4 648 | 2 708 | 7 356 | 4 493 | 2 676 | 7 169 | 624 | 373 | 997 | 251 | 124 | 375 | 258 | 123 | 381 | 19,1 |
| Assistant Ingénieur | 380 | 6 009 | 7 199 | 13 208 | 3 626 | 4 214 | 7 840 | 1 422 | 1 505 | 2 927 | 173 | 174 | 347 | 174 | 187 | 361 | 22,6 |
| Conseiller principal d'éducation | 275 | 973 | 2 889 | 3 862 | 357 | 1 025 | 1 382 | 118 | 434 | 552 | 54 | 221 | 275 | 52 | 216 | 268 | 5,0 |
| Inspecteur des impôts | 221 | 2 147 | 2 331 | 4 478 | 1 290 | 1 223 | 2 513 | 217 | 209 | 426 | 107 | 114 | 221 | 110 | 107 | 217 | 11,4 |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Technicien Recherche et Formation | 393 | 2 219 | 4 026 | 6 245 | 1 540 | 2 909 | 4 449 | 593 | 736 | 1 329 | 176 | 206 | 382 | 176 | 206 | 382 | 11,6 |
| Greffier des services judiciaires | 281 | 478 | 2 321 | 2 799 | 311 | 1 021 | 1 332 | 90 | 736 | 826 | 38 | 336 | 374 | 53 | 456 | 509 | 3,6 |
| Infirmier | 346 | 100 | 1 616 | 1 716 | 71 | 1 188 | 1 259 | 35 | 655 | 690 | 16 | 259 | 275 | 16 | 244 | 260 | 4,6 |
| Contrôleur des impôts | 253 | 3 466 | 4 292 | 7 758 | 2 554 | 3 129 | 5 683 | 345 | 224 | 569 | 150 | 103 | 253 | 116 | 78 | 194 | 22,5 |
| Secrétaire administratif classe normale | 242 | 1 705 | 8 283 | 9 988 | 761 | 3 734 | 4 495 | 118 | 610 | 728 | 44 | 198 | 242 | 38 | 183 | 221 | 18,6 |
| Gardien de la paix | 225 | 9 450 | 4 830 | 14 280 | 6 211 | 3 052 | 9 263 | 732 | 407 | 1 139 | 157 | 68 | 225 | 157 | 68 | 225 | 41,2 |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Adjoint administratif | 569 | 8 878 | 10 328 | 19 206 | 4 931 | 5 320 | 10 251 | 1 054 | 1 060 | 2 114 | 283 | 286 | 569 | 284 | 288 | 572 | 18,0 |
| Adjoint administratif Éducation nationale ⁽¹⁾ | 292 | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | 155 | 157 | 312 | 155 | 157 | 312 | nc |
| Surveillant de l'administration pénitentiaire | 747 | 20 321 | 10 141 | 30 462 | 12 568 | 5 638 | 18 206 | 2 891 | 1 316 | 4 207 | 570 | 177 | 747 | 570 | 177 | 747 | 24,4 |
| Adjoint administratif 2 ^{ème} classe | 251 | 1 705 | 13 298 | 15 003 | 405 | 1 168 | 1 573 | 43 | 407 | 450 | 97 | 271 | 368 | 97 | 271 | 368 | 4,3 |
| Adjoint technique recherche et formation Éducation nationale ⁽¹⁾ | 290 | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | 156 | 158 | 314 | 156 | 158 | 314 | nc |
| Adjoint administratif 1 ^{ère} classe | 278 | 2 157 | 12 072 | 14 229 | 1 073 | 6 449 | 7 522 | 176 | 636 | 812 | 58 | 220 | 278 | 72 | 244 | 316 | 27,1 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Definitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis.

*CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) + CAPET (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique).

(1) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents, admissibles) des recrutements sans concours et Pacte. Seuls les nombres de postes offerts et de candidats recrutés ont été communiqués.

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2011, sur champ partiel⁽³⁾

| | Postes offerts | Présents | | | Admis | | | Recrutés | | | Taux de sélectivité |
|--|----------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------------------|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| Concours externe, dont : | 5 433 | 28 633 | 46 458 | 75 091 | 1 528 | 3 851 | 5 379 | 1 489 | 3 811 | 5 300 | 14,0 |
| Éducation nationale | 4 010 | 5 345 | 28 168 | 33 513 | 701 | 3 268 | 3 969 | 710 | 3 298 | 4 008 | 8,4 |
| Ministères économique et financier | 1 106 | 16 116 | 14 277 | 30 393 | 609 | 480 | 1 089 | 561 | 410 | 971 | 27,9 |
| Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales ⁽²⁾ | 231 | 4 357 | 2 453 | 6 810 | 151 | 80 | 231 | 151 | 80 | 231 | 29,5 |
| Écologie | 2 | 96 | 81 | 177 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 88,5 |
| Justice | 70 | 2 678 | 1 422 | 4 100 | 58 | 12 | 70 | 58 | 12 | 70 | 58,6 |
| Santé | 10 | 26 | 47 | 73 | 8 | 6 | 14 | 8 | 6 | 14 | 5,2 |
| Travail | 4 | 15 | 10 | 25 | 0 | 4 | 4 | 0 | 4 | 4 | 6,3 |
| Concours unique | 431 | 106 | 1 392 | 1 498 | 26 | 332 | 358 | 26 | 317 | 343 | 4,2 |
| 3^{ème} concours | 102 | 279 | 1 446 | 1 725 | 22 | 80 | 102 | 22 | 80 | 102 | 16,9 |
| Externe sans concours hors Éducation nationale⁽²⁾ | 54 | 1 076 | 3 668 | 4 744 | 18 | 78 | 96 | 14 | 62 | 76 | 49,4 |
| Externe sans concours à l'Éducation nationale⁽²⁾ | 423 | nc | nc | nc | 265 | 267 | 532 | 265 | 267 | 532 | nc |
| Pacte hors Éducation nationale⁽²⁾ | 21 | 103 | 287 | 390 | 14 | 37 | 51 | 6 | 13 | 19 | 7,6 |
| Pacte à l'Éducation nationale⁽²⁾ | 159 | nc | nc | nc | 46 | 48 | 94 | 46 | 48 | 94 | nc |
| Total déconcentrés (résultats estimés) | 7 016 | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | 6 859 | nc |
| <i>Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats estimés)</i> | <i>23 778</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>22 338</i> | <i>nc</i> |
| <i>Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)</i> | <i>29,5</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>nc</i> | <i>30,7</i> | <i>nc</i> |
| Total déconcentrés (résultats partiels) | 6 623 | 30 197⁽²⁾ | 53 251⁽²⁾ | 83 448⁽²⁾ | 1 919 | 4 693 | 6 612 | 1 868 | 4 598 | 6 466 | 12,6⁽²⁾ |
| <i>Total tous recrutements externes⁽⁴⁾ (résultats partiels)</i> | <i>23 361</i> | <i>119 136⁽²⁾</i> | <i>140 709⁽²⁾</i> | <i>259 845⁽²⁾</i> | <i>8 984</i> | <i>13 174</i> | <i>22 158</i> | <i>8 839</i> | <i>13 082</i> | <i>21 921</i> | <i>12,2⁽²⁾</i> |
| <i>Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)</i> | <i>28,4</i> | <i>25,3</i> | <i>37,8</i> | <i>32,1</i> | <i>21,4</i> | <i>35,6</i> | <i>29,8</i> | <i>21,1</i> | <i>35,1</i> | <i>29,5</i> | |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (Organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (Organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Hors Pacte et sans concours de l'Éducation nationale : le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir les résultats (inscrits, présents) des recrutements sans concours et Pacte.

(3) Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 92 postes ouverts aux concours externes et 301 postes aux recrutements externes sans concours.

(4) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.2-2: Recrutements externes déconcentrés ⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès en 2011, sur champ partiel ⁽³⁾

| Type de concours | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | | Total |
|---|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| Concours externe | 701 | 2805 | 3 506 | 505 | 600 | 1 105 | 283 | 406 | 689 | 5 300 |
| Externe sans concours | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 279 | 329 | 608 | 608 |
| Concours unique | 0 | 0 | 0 | 19 | 266 | 285 | 7 | 51 | 58 | 343 |
| 3 ^{ème} concours | 22 | 80 | 102 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 102 |
| Pacte | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 61 | 113 | 113 |
| Total déconcentrés (résultats partiels) | 723 | 2885 | 3 608 | 524 | 866 | 1 390 | 621 | 847 | 1 468 | 6 466 |
| Total tous recrutements externes ⁽²⁾ (résultats partiels) | 5 629 | 9 180 | 14 809 | 1 326 | 2 061 | 3 387 | 1 884 | 1 841 | 3 725 | 21 921 |
| Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels) | 12,8 | 31,4 | 24,4 | 39,5 | 42,0 | 41,0 | 33,0 | 46,0 | 39,4 | 29,5 |
| Total déconcentrés (résultats estimés) ⁽³⁾ | 723 | 2 885 | 3 608 | nc | nc | 1 482 | nc | nc | 1 769 | 6 859 |
| Total tous recrutements externes ⁽²⁾ (résultats estimés) | 5 629 | 9 180 | 14 809 | nc | nc | 3 503 | nc | nc | 4 026 | 22 338 |
| Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés) | 12,8 | 31,4 | 24,4 | nc | nc | 42,3 | nc | nc | 43,9 | 30,7 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (Organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (Organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(3) le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 92 postes ouverts en catégorie B et 301 postes en catégorie C.

Figure 3.3-1 Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale⁽²⁾

| Fonction publique territoriale hors Ville de Paris | Catégorie | Postes offerts | Présents | Admis |
|--|-----------|-----------------------------|-----------------------------|---------------|
| Concours externe | A+ | 92 | 1 101 | 84 |
| | A | 2 904 | 13 921 | 2 343 |
| | B | 5 201 | 28 895 | 4 795 |
| | C | 5 814 | 32 538 | 4 820 |
| 3 ^{ème} concours | A+ | 6 | 33 | 6 |
| | A | 304 | 1 543 | 264 |
| | B | 889 | 2 641 | 464 |
| | C | 577 | 894 | 251 |
| Recrutement direct sans concours | C | nc | nc | 21 738 |
| Total FPT hors Ville de Paris | | 15 787⁽¹⁾ | 81 566⁽¹⁾ | 34 765 |
| Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP) | | | | |
| Concours externe | A | 24 | 748 | 23 |
| | B | 132 | 2 144 | 128 |
| | C | 109 | 1 620 | 86 |
| Concours unique | A | 134 | 1 309 | 128 |
| | B | 148 | 586 | 148 |
| | C | 99 | 655 | 94 |
| 3 ^{ème} concours | B | 5 | 18 | 1 |
| Recrutement direct sans concours | C | 933 | 4 894 | 1 124 |
| Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP) | | 1 584 | 11 974 | 1 732 |
| s/total | A+ | 98 | 1 134 | 90 |
| | A | 3 366 | 17 521 | 2 758 |
| | B | 6 375 | 34 284 | 5 536 |
| | C | 7 532 ⁽¹⁾ | 40 601 ⁽¹⁾ | 28 113 |
| Total fonction publique territoriale | | 17 371⁽¹⁾ | 93 540⁽¹⁾ | 36 497 |

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'action sociale de la ville de Paris.

nc : non communiqué.

(1) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

(2) Y compris les concours d'administrateurs et attachés territoriaux.

3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2011

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | % femme |
|---|----------------|--------------|--------------|----------------|------------|------------|---------------|-------------|----|----------------|-----------|-----------|---------------|-------------|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| Catégorie A+ | | | | | | | | | | | | | | |
| Administrateur territorial | 30 | 422 | 504 | 926 | 143 | 164 | 307 | - | - | ⁽²⁾ | 16 | 14 | 30 | 46,7 |
| Conservateur du patrimoine | 14 | 199 | 503 | 702 | 94 | 274 | 368 | - | - | ⁽²⁾ | 4 | 10 | 14 | 71,4 |
| Ingénieur en chef territorial | 30 | 223 | 140 | 363 | 96 | 54 | 150 | - | - | ⁽²⁾ | 16 | 6 | 22 | 27,3 |
| Conservateur des bibliothèques | 18 | 230 | 419 | 649 | 103 | 173 | 276 | - | - | ⁽²⁾ | 5 | 13 | 18 | 72,2 |
| Total catégorie A+ | 92 | 1 074 | 1 566 | 2 640 | 436 | 665 | 1 101 | - | - | ⁽²⁾ | 41 | 43 | 84 | 51,2 |
| Catégorie A | | | | | | | | | | | | | | |
| Attaché territorial | 1 208 | nc | nc | 14 597 | nc | nc | 8 563 | nc | nc | 1 990 | nc | nc | 1 064 | nc |
| Bibliothécaire | 140 | nc | nc | 2 340 | nc | nc | 1 318 | nc | nc | 248 | nc | nc | 115 | nc |
| Ingénieur | 955 | nc | nc | 4 320 | nc | nc | 2 591 | nc | nc | 1 111 | nc | nc | 696 | nc |
| Médecin 2 ^{ème} classe | 149 | nc | nc | 141 | nc | nc | 99 | nc | nc | 91 | nc | nc | 75 | nc |
| Psychologue de classe normale | 250 | nc | nc | 1 364 | nc | nc | 969 | nc | nc | 442 | nc | nc | 250 | nc |
| Puéricultrice | 172 | nc | nc | 384 | nc | nc | 318 | nc | nc | 158 | nc | nc | 115 | nc |
| Sage-femme | 30 | nc | nc | 77 | nc | nc | 63 | nc | nc | 41 | nc | nc | 28 | nc |
| Total catégorie A | 2 904 | nc | nc | 23 223 | nc | nc | 13 921 | nc | nc | 4 081 | nc | nc | 2 343 | nc |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | | | |
| Animateur territorial | 246 | nc | nc | 1 676 | nc | nc | 1 266 | - | - | ⁽²⁾ | nc | nc | 261 | nc |
| Assistant médico-technique | 17 | nc | nc | 270 | nc | nc | 169 | nc | nc | 52 | nc | nc | 17 | nc |
| Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2ème classe | 397 | nc | nc | 5 469 | nc | nc | 3 403 | nc | nc | 743 | nc | nc | 400 | nc |
| Assistant socio-éducatif | 912 | nc | nc | 6 909 | nc | nc | 5 202 | nc | nc | 1 533 | nc | nc | 904 | nc |
| Assistant spécialisé d'enseignement artistique | 923 | nc | nc | 2 716 | nc | nc | 2 474 | - | - | ⁽²⁾ | nc | nc | 998 | nc |
| Chef de service de police municipale | 140 | nc | nc | 463 | nc | nc | 154 | nc | nc | 18 | nc | nc | 12 | nc |
| Educateur de jeunes enfants | 349 | nc | nc | 1 599 | nc | nc | 1 395 | nc | nc | 618 | nc | nc | 348 | nc |
| Infirmier | 259 | nc | nc | 415 | nc | nc | 359 | nc | nc | 209 | nc | nc | 177 | nc |
| Rédacteur | 1 840 | nc | nc | 24 502 | nc | nc | 14 326 | nc | nc | 2 684 | nc | nc | 1 612 | nc |
| Rééducateur | 118 | nc | nc | 193 | nc | nc | 147 | nc | nc | 93 | nc | nc | 66 | nc |
| Total catégorie B | 5 201 | nc | nc | 44 212 | nc | nc | 28 895 | nc | nc | 5 950 | nc | nc | 4 795 | nc |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | | | | |
| Adjoint administratif 1 ^{ère} classe | 170 | nc | nc | 1 128 | nc | nc | 776 | nc | nc | 205 | nc | nc | 153 | nc |
| Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe | 339 | nc | nc | 663 | nc | nc | 330 | nc | nc | 210 | nc | nc | 155 | nc |
| Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe | 95 | nc | nc | 2 172 | nc | nc | 1 457 | nc | nc | 271 | nc | nc | 127 | nc |
| Adjoint technique 1ère classe | 26 | nc | nc | 63 | nc | nc | 38 | nc | nc | 28 | nc | nc | 19 | nc |
| Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement | 173 | nc | nc | 614 | nc | nc | 388 | nc | nc | 174 | nc | nc | 100 | nc |
| Agent de maîtrise | 786 | nc | nc | 3 431 | nc | nc | 2 628 | nc | nc | 910 | nc | nc | 551 | nc |
| Agent social 1 ^{ère} classe | 379 | nc | nc | 490 | nc | nc | 425 | nc | nc | 252 | nc | nc | 159 | nc |
| Agent territorial spécialisé des écoles maternelles | 1 298 | nc | nc | 19 165 | nc | nc | 14 931 | nc | nc | 2 763 | nc | nc | 1 277 | nc |
| Auxiliaire de puériculture | 1 105 | nc | nc | 3 717 | nc | nc | 3 177 | - | - | ⁽²⁾ | nc | nc | 854 | nc |
| Auxiliaire de soins | 1 016 | nc | nc | 2 062 | nc | nc | 1 699 | - | - | ⁽²⁾ | nc | nc | 998 | nc |
| Gardien de police municipale | 427 | nc | nc | 10 151 | nc | nc | 6 689 | nc | nc | 770 | nc | nc | 427 | nc |
| Total catégorie C | 5 814 | nc | nc | 43 656 | nc | nc | 32 538 | nc | nc | 5 583 | nc | nc | 4 820 | nc |
| Total | 14 011 | nc | nc | 113 731 | nc | nc | 76 455 | nc | nc | 15 614 | nc | nc | 12 042 | nc |

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

nc : non communiqué.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Concours sans épreuve d'admissibilité.

Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3^{ème} concours dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2011

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | |
|---|----------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|--------------|-------------|-----------|--------------|-----------|-----------|------------|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Catégorie A+ | | | | | | | | | | | | | |
| Administrateur territorial | 6 | 40 | 25 | 65 | 23 | 10 | 33 | - | - | (2) | 3 | 3 | 6 |
| Total catégorie A+ | 6 | 40 | 25 | 65 | 23 | 10 | 33 | - | - | (2) | 3 | 3 | 6 |
| Catégorie A | | | | | | | | | | | | | |
| Attaché territorial | 304 | nc | nc | 2 174 | nc | nc | 1 543 | nc | nc | 468 | nc | nc | 264 |
| Total catégorie A | 304 | nc | nc | 2 174 | nc | nc | 1 543 | nc | nc | 468 | nc | nc | 264 |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | | |
| Animateur territorial | 62 | nc | nc | 177 | nc | nc | 132 | nc | nc | 36 | nc | nc | 23 |
| Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2 ^{ème} cl | 37 | nc | nc | 297 | nc | nc | 215 | nc | nc | 57 | nc | nc | 27 |
| Assistant spécialisé d'enseignement artistique | 254 | nc | nc | 290 | nc | nc | 184 | nc | nc | 111 | nc | nc | 68 |
| Rédacteur | 536 | nc | nc | 3 297 | nc | nc | 2 110 | nc | nc | 465 | nc | nc | 346 |
| Total catégorie B | 889 | nc | nc | 4 061 | nc | nc | 2 641 | nc | nc | 669 | nc | nc | 464 |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | | | |
| Adjoint administratif 1 ^{ère} classe | 10 | nc | nc | 16 | nc | nc | 14 | nc | nc | 9 | nc | nc | 4 |
| Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe | 79 | nc | nc | 455 | nc | nc | 291 | nc | nc | 31 | nc | nc | 26 |
| Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe | 33 | nc | nc | 34 | nc | nc | 26 | nc | nc | 19 | nc | nc | 15 |
| Adjoint technique 1 ^{ère} classe | 12 | nc | nc | 3 | nc | nc | 2 | nc | nc | 2 | nc | nc | 2 |
| Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement | 24 | nc | nc | 20 | nc | nc | 13 | nc | nc | 6 | nc | nc | 3 |
| Agent de maîtrise | 226 | nc | nc | 329 | nc | nc | 254 | nc | nc | 138 | nc | nc | 89 |
| Agent territorial spécialisé des écoles maternelles | 193 | nc | nc | 487 | nc | nc | 294 | nc | nc | 185 | nc | nc | 112 |
| Total catégorie C | 577 | nc | nc | 1 344 | nc | nc | 894 | nc | nc | 390 | nc | nc | 251 |
| Total | 1 776 | nc | nc | 7 644 | nc | nc | 5 111 | nc | nc | 1 527 | nc | nc | 985 |

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Concours sans épreuve d'admissibilité

Figure 3.3-4 : Recrutements directs sans concours en catégorie C ⁽¹⁾ dans la fonction publique territoriale ⁽²⁾ en 2011

| Corps et grades ouverts au recrutement | Nombre d'admis |
|---|----------------|
| Adjoint administratif 2 ^{ème} classe | 4 412 |
| Adjoint d'animation 2 ^{ème} classe | 2 800 |
| Adjoint du patrimoine 2 ^{ème} classe | 478 |
| Adjoint technique 2 ^{ème} classe | 11 845 |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement 2 ^{ème} classe | 1 019 |
| Agent social 2 ^{ème} classe | 1 184 |
| Total | 21 738 |

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière

(1) Recrutements directs : recrutements externes sans concours (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C de la fonction publique.

(2) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP) en 2011

| | Postes offerts | Inscrits | Présents | Admis | | |
|---|----------------|---------------|--------------|-----------|-----------|-------------|
| | | | | Hommes | Femmes | Total admis |
| Total catégorie A dont : | 24 | 2 399 | 748 | nc | nc | 23 |
| Attaché d'administration parisienne | 10 | 1 773 | 572 | 4 | 6 | 10 |
| Ingénieur des services techniques | 6 | 60 | 23 | 5 | 1 | 6 |
| Autres concours ⁽¹⁾ | 8 | 566 | 153 | nc | nc | 7 |
| Total catégorie B dont : | 132 | 6 749 | 2 144 | nc | nc | 128 |
| Assistant des bibliothèques | 8 | 1 908 | 529 | 3 | 5 | 8 |
| Educateur activités physiques et sportives spécialité natation | 8 | 156 | 80 | 6 | 2 | 8 |
| Secrétaire administratif administration générale | 30 | 2 836 | 817 | 19 | 17 | 36 |
| Technicien supérieur | 18 | 463 | 119 | 13 | 5 | 18 |
| Assistant de service social (CASVP) | 15 | 109 | 72 | nc | nc | 15 |
| Conseiller socio-éducatif (CASVP) | 5 | 23 | 20 | nc | nc | 5 |
| Infirmier (CASVP) | 21 | 20 | 19 | nc | nc | 13 |
| Autres concours ⁽¹⁾ | 27 | 1 234 | 488 | nc | nc | 25 |
| Total catégorie C dont : | 109 | 3 335 | 1 620 | nc | nc | 86 |
| Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe activités périscolaires | 15 | 573 | 306 | 4 | 11 | 15 |
| Jardinier Adjoint technique principal | 20 | 254 | 111 | 15 | 3 | 18 |
| Bûcheron élagueur Adjoint technique principal | 18 | 68 | 29 | 9 | 1 | 10 |
| Inspecteur de sécurité | 5 | 544 | 193 | 3 | 2 | 5 |
| Electrotechnicien Adjoint technique principal | 5 | 249 | 85 | 5 | 0 | 5 |
| Adjoint administratif 1 ^{ère} classe administration générale (CASVP) | 15 | 1 432 | 779 | nc | nc | 15 |
| Adjoint technique 1 ^{ère} classe (CASVP) | 23 | 141 | 76 | nc | nc | 13 |
| Autres concours ⁽¹⁾ | 8 | 74 | 41 | nc | nc | 5 |
| Total | 265 | 12 483 | 4 512 | nc | nc | 237 |

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

nc : non communiqué.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2011

| | Postes offerts | Inscrits | Présents | Admis | | |
|---|----------------|--------------|--------------|------------|------------|-------------|
| | | | | Hommes | Femmes | Total admis |
| Total catégorie A dont : | 134 | 2079 | 1309 | 9 | 119 | 128 |
| Agent spécialisé des écoles maternelles | 50 | 1 499 | 960 | 0 | 50 | 50 |
| Professeur des conservatoires | 5 | 99 | 69 | 3 | 2 | 5 |
| Conseiller socio éducatif | 5 | 118 | 57 | 0 | 5 | 5 |
| Médecin généraliste | 6 | 36 | 18 | 0 | 6 | 6 |
| Médecin de PMI | 7 | 16 | 8 | 0 | 4 | 4 |
| Puéricultrice | 40 | 123 | 78 | 0 | 40 | 40 |
| Infirmier | 10 | 61 | 34 | 0 | 8 | 8 |
| Autres concours ⁽¹⁾ | 11 | 127 | 85 | 6 | 4 | 10 |
| Total catégorie B dont : | 148 | 906 | 586 | 10 | 138 | 148 |
| Educateur de jeunes enfants | 100 | 350 | 244 | 2 | 98 | 100 |
| Educateur spécialisé | 10 | 133 | 87 | 3 | 7 | 10 |
| Assistant de service social | 30 | 382 | 222 | 4 | 26 | 30 |
| Psychomotricien | 5 | 29 | 23 | 1 | 4 | 5 |
| Autres concours ⁽¹⁾ | 3 | 12 | 10 | 0 | 3 | 3 |
| Total catégorie C dont : | 99 | 1 751 | 655 | 85 | 9 | 94 |
| Mécanicien automobile Adjoint technique de 1 ^{ère} classe | 6 | 128 | 58 | 6 | 0 | 6 |
| Electricien automobile Adjoint technique de 1 ^{ère} classe | 5 | 39 | 17 | 5 | 0 | 5 |
| Electrotechnicien Adjoint technique de 1 ^{ère} classe | 14 | 443 | 184 | 14 | 0 | 14 |
| Monteur en chauffage Adjoint technique de 1 ^{ère} classe | 10 | 155 | 58 | 10 | 0 | 10 |
| Jardinier Adjoint technique de 1 ^{ère} classe | 40 | 383 | 140 | 31 | 9 | 40 |
| Métallier Adjoint technique de 1 ^{ère} classe | 10 | 65 | 26 | 7 | 0 | 7 |
| Plombier Adjoint technique de 1 ^{ère} classe | 6 | 202 | 74 | 6 | 0 | 6 |
| Autres concours ⁽¹⁾ | 8 | 336 | 98 | 6 | 0 | 6 |
| Total | 381 | 4 736 | 2 550 | 104 | 266 | 370 |

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du 3^{ème} concours de la Ville de Paris en 2011

| | Postes offerts | Inscrits | Présents | Admis | | |
|--|----------------|------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | | | H | F | Total |
| Catégorie B | | | | | | |
| Secrétaire administratif d'administration générale | 5 | 120 | 18 | 1 | 0 | 1 |
| Total | 5 | 120 | 18 | 1 | 0 | 1 |

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2011

| Catégorie C | Postes offerts | Inscrits | Présents | Admis | | |
|--|----------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|
| | | | | Hommes | Femmes | Total admis |
| Adjoint d'animation et d'action sportive, spécialité activités périscolaires 2 ^{ème} classe | 40 | 195 | 195 | 17 | 29 | 46 |
| Adjoint d'accueil et surveillance des musées | 12 | 226 | 226 | 9 | 11 | 20 |
| Agent de logistique général | 90 | 548 | 548 | 42 | 55 | 97 |
| Magasinier des bibliothèques | 30 | 294 | 294 | 12 | 23 | 35 |
| Adjoint administratif | 52 | 235 | 235 | 25 | 28 | 53 |
| Agent technique de la petite enfance | 120 | 1 187 | 715 | 12 | 130 | 142 |
| Auxiliaire de puériculture | 265 | 644 | 422 | 4 | 319 | 323 |
| Agent technique des écoles | 60 | 509 | 447 | 4 | 67 | 71 |
| Eboueur | 100 | 1 212 | 650 | 154 | 18 | 172 |
| Fossoyeur | 7 | 256 | 181 | 9 | 0 | 9 |
| Egoutier | 17 | 318 | 152 | 23 | 1 | 24 |
| Adjoint technique de la commune 2 ^{ème} classe, installations sportives | 90 | 801 | 552 | 63 | 15 | 78 |
| Adjoint technique de la commune 2 ^{ème} classe, entretien d'espaces | 20 | 302 | 105 | 16 | 0 | 16 |
| Adjoint technique des collèges 2 ^{ème} classe, entretien et accueil | 30 | 299 | 172 | 14 | 24 | 38 |
| Total | 933 | 7 026 | 4 894 | 404 | 720 | 1 124 |

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Définitions et méthodes

Encadrement dans la fonction publique de l'État

Le concours d'accès aux **Instituts régionaux d'administration (IRA)** est le principal mode de recrutement des attachés d'administration des différents ministères. Les lauréats des concours externe, interne et du 3^{ème} concours d'accès à chaque IRA suivent une formation professionnelle initiale d'un an dans l'un des cinq instituts situés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, avant leur affectation sur un poste.

À la sortie de l'**École nationale d'administration (ÉNA)**, les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la ville de Paris, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel ou de chambre régionale des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint à l'inspection générale des finances ou des affaires sociales ou de l'administration, auditeur au Conseil d'État ou à la Cour des comptes.

Encadrement dans la fonction publique territoriale

Les attachés territoriaux constituent un cadre d'emploi administratif de catégorie A. Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des directeurs généraux ou secrétaires des communes, ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des départements et régions, des directeurs généraux adjoints des communes, des directeurs adjoints des établissements publics ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement. Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratifs, financier, économique, sanitaire, social, culturel et de l'animation. Ils sont recrutés par concours interne, externe et troisième concours, et commencent par suivre une formation d'intégration d'une durée de cinq jours dans l'une des quatre **Écoles nationales d'administration des cadres territoriaux (ÉNACT)**.

Les **administrateurs territoriaux** sont des cadres supérieurs de l'administration appelés à occuper des postes de direction des collectivités locales et des établissements publics locaux. Ils peuvent notamment être détachés sur des fonctions de directeur général des services de grandes villes, de départements ou de régions. Aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un des

diplômes ou certificats exigés au concours externe d'entrée à l'ÉNA. À l'issue du concours, ils sont formés pendant 18 mois à l'institut national des études territoriales (Inet).

Encadrement dans la fonction publique hospitalière

Les **directeurs d'hôpitaux publics** exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats inter hospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale, mais également dans les hospices publics ou les maisons de retraite publiques et dans divers établissements publics départementaux (aide sociale à l'enfance, accueil de mineurs ou d'adultes handicapés ou inadaptés). Le concours externe est ouvert aux candidats âgés de 45 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours, titulaires de l'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe de l'ÉNA ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (article 4-1 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005). À l'issue du concours, ils sont formés pendant 27 mois à l'École des hautes études de santé publique (EHESP).

Les **directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux*** exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats inter hospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves est ouvert dans les mêmes conditions que celui des directeurs d'hôpitaux publics (article 6-1^{er} du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007). À l'issue du concours, ils sont formés à l'EHESP pendant 24 mois.

* Nouveau corps qui se substitue par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements sociaux et médico-sociaux ».

3 3.4 Recrutement externe niveau attaché dans les trois fonctions publiques

Figure 3.4-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe des IRA de 2001 à 2012

| Années | Concours | Inscrits | Présents | Admissibles | Admis | Liste complémentaire | | | Taux de sélectivité | | | | | | |
|---------------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|------------|--------------|---------------------|------------|----------------------|-----------|------------|---------------------|------------|
| | | | | | | H | F | Total | | | | | | | |
| 2001 | Externe | 4 368 | 2 319 | 825 | 371 | 129 | | | 6,3 | | | | | | |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 207 | 111 | 70 | 30 | 11 | | | 3,7 | | | | | | |
| | Analyste externe | 114 | 46 | 25 | 14 | 0 | | | 3,3 | | | | | | |
| | Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)} | 13 | 4 | 2 | 1 | 0 | | | 4,0 | | | | | | |
| | Total | 4 702 | 2 480 | 922 | 416 | 140 | | | 6,0 | | | | | | |
| 2002 | Externe | 5 250 | 2 735 | 849 | 360 | 157 | | | 7,6 | | | | | | |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 292 | 126 | 74 | 40 | 14 | | | 3,2 | | | | | | |
| | Analyste externe | 284 | 89 | 46 | 24 | 6 | | | 3,7 | | | | | | |
| | Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)} | 30 | 11 | 6 | 3 | 2 | | | 3,7 | | | | | | |
| | Total | 5 856 | 2 961 | 975 | 427 | 179 | | | 6,9 | | | | | | |
| 2003 | Externe | 5 235 | 2 584 | 856 | 370 | 76 | | | 7,0 | | | | | | |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 266 | 115 | 77 | 40 | 16 | | | 2,9 | | | | | | |
| | Analyste externe | 394 | 155 | 34 | 15 | 8 | | | 10,3 | | | | | | |
| | Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)} | 55 | 17 | 8 | 2 | 3 | | | 8,5 | | | | | | |
| | Total | 5 950 | 2 871 | 975 | 427 | 103 | | | 6,7 | | | | | | |
| 2004 | Externe | 7 109 | 3 434 | 952 | 345 | 164 | | | 10,0 | | | | | | |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 419 | 204 | 107 | 54 | 20 | | | 3,8 | | | | | | |
| | Analyste externe | 445 | 119 | 29 | 10 | 7 | | | 11,9 | | | | | | |
| | Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)} | 66 | 17 | 7 | 1 | 3 | | | 17,0 | | | | | | |
| | Total | 8 039 | 3 774 | 1 095 | 410 | 194 | | | 9,2 | | | | | | |
| 2005 | Externe | 7 666 | 4 034 | 1 182 | 403 | 244 | | | 10,0 | | | | | | |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 458 | 202 | 122 | 60 | 24 | | | 3,4 | | | | | | |
| | Analyste externe | 395 | 66 | 19 | 7 | 3 | | | 9,4 | | | | | | |
| | Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)} | 51 | 10 | 6 | 1 | 3 | | | 10,0 | | | | | | |
| | Total | 8 570 | 4 312 | 1 329 | 471 | 274 | | | 9,2 | | | | | | |
| 2006 | Externe | 7 140 | 3 578 | 966 | 385 | 193 | | | 9,3 | | | | | | |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 500 | 233 | 112 | 60 | 19 | | | 3,9 | | | | | | |
| | Analyste externe | 381 | 68 | 23 | 11 | 5 | | | 6,2 | | | | | | |
| | Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)} | 42 | 8 | 3 | 2 | 0 | | | 4,0 | | | | | | |
| | Total | 8 063 | 3 887 | 1 104 | 458 | 217 | | | 8,5 | | | | | | |
| 2007 | Externe | 5 700 | 2 996 | 1 136 | 450 | 192 | | | 6,7 | | | | | | |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 323 | 164 | 98 | 48 | 10 | | | 3,4 | | | | | | |
| | Analyste externe | 151 | 41 | 21 | 11 | 3 | | | 3,7 | | | | | | |
| | Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)} | 24 | 7 | 4 | 2 | 1 | | | 3,5 | | | | | | |
| | Total | 6 198 | 3 208 | 1 259 | 511 | 206 | | | 6,3 | | | | | | |
| 2008 | Externe | 5 403 | 3 009 | 994 | 352 | 192 | | | 8,5 | | | | | | |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 444 | 337 | 119 | 40 | 18 | | | 8,4 | | | | | | |
| | Analyste externe | 76 | 27 | 12 | 8 | 0 | | | 3,4 | | | | | | |
| | Analyste 3 ^{ème} concours ^{(1) (2)} | 17 | 5 | 3 | 2 | 1 | | | 2,5 | | | | | | |
| | Total | 5 940 | 3 378 | 1 128 | 402 | 211 | | | 8,4 | | | | | | |
| 2009 ⁽³⁾ | | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | Liste complémentaire | | | Taux de sélectivité | |
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | | |
| 2009 ⁽³⁾ | Externe | 6 571 | 1 442 | 1 976 | 3 418 | nc | nc | 899 | 162 | 208 | 370 | 57 | 89 | 146 | 9,2 |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 609 | 196 | 246 | 442 | nc | nc | 119 | 17 | 28 | 45 | 6 | 10 | 16 | 9,8 |
| | Total | 7 180 | 1 638 | 2 222 | 3 860 | nc | nc | 1 018 | 179 | 236 | 415 | 63 | 99 | 162 | 9,3 |
| 2010 | Externe | 6 765 | 1 427 | 1 812 | 3 239 | nc | nc | 964 | 166 | 189 | 355 | 84 | 74 | 158 | 9,1 |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 665 | 192 | 238 | 430 | nc | nc | 125 | 22 | 18 | 40 | 6 | 9 | 15 | 10,8 |
| | Total | 7 430 | 1 619 | 2 050 | 3 669 | nc | nc | 1 089 | 188 | 207 | 395 | 90 | 83 | 173 | 9,3 |
| 2011 | Externe | 6 253 | 1 335 | 1 755 | 3 090 | 400 | 540 | 940 | 138 | 212 | 350 | 55 | 95 | 150 | 8,8 |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 631 | 171 | 247 | 418 | 35 | 76 | 111 | 14 | 24 | 38 | 3 | 15 | 18 | 11,0 |
| | Total | 6 884 | 1 506 | 2 002 | 3 508 | 435 | 616 | 1 051 | 152 | 236 | 388 | 58 | 110 | 168 | 9,0 |
| 2012 | Externe | 6 491 | 1 365 | 1 834 | 3 199 | 442 | 463 | 905 | 147 | 203 | 350 | 70 | 48 | 118 | 9,1 |
| | Troisième concours ^{(1) (2)} | 811 | 192 | 263 | 455 | 46 | 60 | 106 | 17 | 22 | 39 | 6 | 9 | 15 | 11,7 |
| | Total | 7 302 | 1 557 | 2 097 | 3 654 | 488 | 523 | 1 011 | 164 | 225 | 389 | 76 | 57 | 133 | 9,4 |

Source : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours administratif créé par la loi du 27 juillet 1991, réservé aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

(2) Organisé pour la première fois en 1993 pour le concours généraliste et en 1999 pour le concours d'analyste.

(3) Le concours d'analyste a été supprimé en 2009.

Figure 3.4-2: Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours externe et 3^{ème} concours d'attachés territoriaux de 1997 à 2011

| Années | Concours | Postes ouverts | Inscrits | Présents | Admis | Taux de sélectivité |
|--------|---------------------------|----------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| 1997 | Externe | 1 026 | 14 145 | 7 178 | 751 | 9,6 |
| 1999 | Externe | 1 402 | 14 081 | 7 236 | 1 135 | 6,4 |
| 2000 | Externe | 1 312 | 12 652 | 7 714 | 1 175 | 6,6 |
| 2001 | Externe | 1 284 | 12 074 | 7 433 | 1 055 | 7,0 |
| 2002 | Externe | 1 391 | 13 113 | 7 713 | 1 193 | 6,5 |
| 2003 | Externe | 1 682 | 14 237 | 9 279 | 1 456 | 6,4 |
| 2004 | Externe | 1 838 | 19 458 | 12 189 | 1 596 | 7,6 |
| | 3 ^{ème} concours | 254 | 1 335 | 1 018 | 197 | 5,2 |
| | Total | 2 092 | 20 793 | 13 207 | 1 793 | 7,4 |
| 2005 | Externe | 1 685 | 22 069 | 13 095 | 1 569 | 8,3 |
| | 3 ^{ème} concours | 218 | 1 931 | 1 337 | 209 | 6,4 |
| | Total | 1 903 | 24 000 | 14 432 | 1 778 | 8,1 |
| 2006 | Externe | 1 689 | 21 586 | 12 824 | 1 487 | 8,6 |
| | 3 ^{ème} concours | 227 | 2 116 | 1 508 | 223 | 6,8 |
| | Total | 1 916 | 23 702 | 14 332 | 1 710 | 8,4 |
| 2007 | Externe | 1 414 | 19 601 | 10 334 | 1 288 | 8,0 |
| | 3 ^{ème} concours | 183 | 2 153 | 1 508 | 181 | 8,3 |
| | Total | 1 597 | 21 754 | 11 842 | 1 469 | 8,1 |
| 2008 | Externe | 1 420 | 16 316 | 9 025 | 1 231 | 7,3 |
| | 3 ^{ème} concours | 232 | 1 917 | 1 333 | 220 | 6,1 |
| | Total | 1 652 | 18 233 | 10 358 | 1 451 | 7,1 |
| 2009 | Externe | 1 359 | 16 393 | 8 824 | 1 197 | 7,4 |
| | 3 ^{ème} concours | 232 | 1 802 | 1 235 | 214 | 5,8 |
| | Total | 1 591 | 18 195 | 10 059 | 1 411 | 7,1 |
| 2010 | Externe | 1 570 | 17 317 | 10 285 | 1 333 | 7,7 |
| | 3 ^{ème} concours | 378 | 2 287 | 1 704 | 331 | 5,1 |
| | Total | 1 948 | 19 604 | 11 989 | 1 664 | 7,2 |
| 2011 | Externe | 1 208 | 14 597 | 8 563 | 1 064 | 8,0 |
| | 3 ^{ème} concours | 304 | 2 174 | 1 543 | 264 | 5,8 |
| | Total | 1 512 | 16 771 | 10 106 | 1 328 | 7,6 |

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à Partir de 2010.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Nota bene : les chiffres pour 2012 n'ont pas été transmis.

3 3.4 Recrutement externe niveau attaché dans les trois fonctions publiques

Figure 3.4-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours externe d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2012

| | Postes ouverts | Inscrits | Présents | Admis ⁽²⁾ | Taux de sélectivité |
|---------------------|----------------|----------|----------|----------------------|---------------------|
| 2002 | 102 | 827 | 545 | 102 | 5,3 |
| 2003 | 73 | 1 395 | 581 | 78 | 7,4 |
| 2004 | 61 | 1 257 | 717 | 62 | 11,6 |
| 2005 ⁽¹⁾ | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2006 | 60 | 1 200 | 630 | 62 | 10,2 |
| 2007 | 50 | 1 000 | 486 | 56 | 8,7 |
| 2008 | 38 | 426 | 221 | 41 | 5,4 |
| 2009 | 15 | 470 | 236 | 15 | 15,7 |
| 2010 | 23 | 453 | 265 | 23 | 11,5 |
| 2011 ⁽³⁾ | 25 | 550 | 295 | 25 | 11,8 |
| 2012 ⁽⁴⁾ | 25 | 348 | 159 | 30 | 5,3 |

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2005, le concours n'a pas eu lieu.

(2) Quand le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts cela signifie que des agents ont été recrutés sur la liste complémentaire.

(3) À partir de la session 2011, les lauréats au concours suivent une formation d'un an à l'EHESP en qualité d'élève (modification du statut par le décret n° 2011-404 du 14 avril 2011).

(4) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le 3^{ème} concours pour lequel aucun candidat n'a été admis.

Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au 3^{ème} concours d'attaché d'administration hospitalière depuis 2012

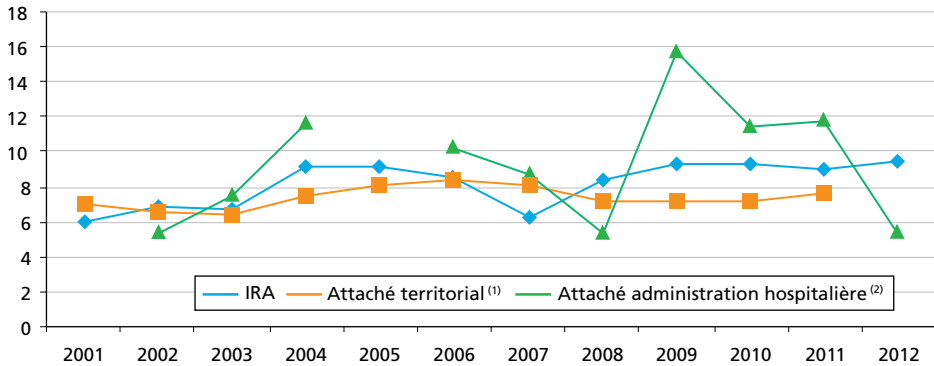
| | Postes ouverts | Inscrits | Présents | Admis ⁽²⁾ | Taux de sélectivité |
|---------------------|----------------|----------|----------|----------------------|---------------------|
| 2012 ⁽¹⁾ | 5 | 6 | 3 | 0 | |

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Année de l'introduction du 3^{ème} concours pour le corps des attachés d'administration hospitalière suite à la modification de leur statut par le décret n° 2011-404 du 14 avril 2011.

Figure 3.4-5 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2012



Source : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP, départements des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres pour 2012 n'ont pas été transmis.

(2) En 2005, le concours d'attaché hospitalier n'a pas eu lieu.

3 3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

Figure 3.5-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'ÉNA de 1998 à 2012 (1^{ère} partie)

| | | Externe | 3 ^{ème} concours | Total |
|------|---------------------|------------|---------------------------|------------|
| 1998 | Présents | 577 | 86 | 663 |
| | Reçus | 55 | 9 | 64 |
| | Taux de sélectivité | 10,5 | 9,6 | 10,4 |
| 1999 | Présents | 494 | 112 | 606 |
| | Reçus | 55 | 11 | 66 |
| | Taux de sélectivité | 9,0 | 10,2 | 9,2 |
| 2000 | Présents | 549 | 112 | 661 |
| | Reçus | 60 | 12 | 72 |
| | Taux de sélectivité | 9,2 | 9,3 | 9,2 |
| 2001 | Présents | 614 | 115 | 729 |
| | Reçus | 60 | 14 | 74 |
| | Taux de sélectivité | 10,2 | 8,2 | 9,9 |
| 2002 | Présents | 608 | 93 | 701 |
| | Reçus | 58 | 11 | 69 |
| | Taux de sélectivité | 10,5 | 8,5 | 10,2 |
| 2003 | Présents | 741 | 87 | 828 |
| | Reçus | 50 | 9 | 59 |
| | Taux de sélectivité | 14,8 | 9,7 | 14,0 |
| 2004 | Présents | 698 | 95 | 793 |
| | Reçus | 45 | 9 | 54 |
| | Taux de sélectivité | 15,5 | 10,6 | 14,7 |
| 2005 | Présents | 655 | 89 | 744 |
| | Reçus | 45 | 9 | 54 |
| | Taux de sélectivité | 14,6 | 9,9 | 13,8 |
| 2006 | Présents | 538 | 79 | 617 |
| | Reçus | 45 | 9 | 54 |
| | Taux de sélectivité | 12,0 | 8,8 | 11,4 |
| 2007 | Présents | 609 | 98 | 707 |
| | Reçus | 41 | 8 | 49 |
| | Taux de sélectivité | 14,9 | 12,3 | 14,4 |
| 2008 | Présents | 553 | 70 | 623 |
| | Reçus | 40 | 8 | 48 |
| | Taux de sélectivité | 13,8 | 8,8 | 13,0 |
| 2009 | Présents | 543 | 76 | 619 |
| | Reçus | 40 | 8 | 48 |
| | Taux de sélectivité | 13,6 | 9,5 | 12,9 |
| 2010 | Présents | 553 | 99 | 652 |
| | Hommes | 310 | 71 | 381 |
| | Femmes | 243 | 28 | 271 |
| | Reçus | 40 | 8 | 48 |
| | Hommes | 28 | 6 | 34 |
| | Femmes | 12 | 2 | 14 |
| | Taux de sélectivité | 13,8 | 12,4 | 13,6 |

Source : ÉNA.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Figure 3.5-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'ÉNA de 1998 à 2012 (2^{ème} partie)

| | | Externe | 3 ^{ème} concours | Total |
|------|---------------------|------------|---------------------------|------------|
| 2011 | Présents | 581 | 94 | 675 |
| | Hommes | 304 | 64 | 368 |
| | Femmes | 277 | 30 | 307 |
| | Reçus | 40 | 8 | 48 |
| | Hommes | 24 | 5 | 29 |
| | Femmes | 16 | 3 | 19 |
| | Taux de sélectivité | 14,5 | 11,8 | 14,1 |
| 2012 | Présents | 625 | 99 | 724 |
| | Hommes | 356 | 64 | 420 |
| | Femmes | 269 | 35 | 304 |
| | Reçus | 40 | 8 | 48 |
| | Hommes | 29 | 5 | 34 |
| | Femmes | 11 | 3 | 14 |
| | Taux de sélectivité | 15,6 | 12,4 | 15,1 |

Source : ÉNA.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

3 3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

Figure 3.5-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe et 3^{ème} concours d'entrée à l'INET de 1998 à 2011

| | Postes offerts | Inscrits | Présents | Admis | Taux de sélectivité |
|---------------------------|----------------|--------------|------------|-----------|---------------------|
| 1998 Externe | 20 | 1 837 | 472 | 20 | 23,6 |
| 1999 Externe | 15 | 856 | 184 | 14 | 13,1 |
| 2000 Externe | 20 | 836 | 186 | 20 | 9,3 |
| 2001 Externe | 25 | 747 | 180 | 24 | 7,5 |
| 2002 Externe | 25 | 1 108 | 339 | 25 | 13,6 |
| 2003 Externe | 23 | 1 299 | 389 | 23 | 16,9 |
| 3 ^{ème} concours | 5 | 54 | 35 | 5 | 7,0 |
| Total | 28 | 1 353 | 424 | 28 | 15,1 |
| 2004 Externe | 27 | 1 846 | 392 | 27 | 14,5 |
| 3 ^{ème} concours | 6 | 103 | 53 | 6 | 8,8 |
| Total | 33 | 1 949 | 445 | 33 | 13,5 |
| 2005 Externe | 27 | 1 133 | 373 | 27 | 13,8 |
| 3 ^{ème} concours | 6 | 102 | 58 | 6 | 9,7 |
| Total | 33 | 1 235 | 431 | 33 | 13,1 |
| 2006 Externe | 27 | 1 360 | 325 | 27 | 12,0 |
| 3 ^{ème} concours | 6 | 102 | 46 | 6 | 7,7 |
| Total | 33 | 1 462 | 371 | 33 | 11,2 |
| 2007 Externe | 30 | 1 340 | 373 | 30 | 12,4 |
| 3 ^{ème} concours | 6 | 99 | 50 | 6 | 8,3 |
| Total | 36 | 1 439 | 423 | 36 | 11,8 |
| 2008 Externe | 32 | 1 569 | 404 | 32 | 12,6 |
| 3 ^{ème} concours | 7 | 93 | 42 | 7 | 6,0 |
| Total | 39 | 1 662 | 446 | 39 | 11,4 |
| 2009 Externe | 30 | 1 613 | 413 | 30 | 13,8 |
| 3 ^{ème} concours | 6 | 74 | 26 | 6 | 4,3 |
| Total | 36 | 1 687 | 439 | 36 | 12,2 |
| 2010 Externe | 30 | 1 320 | 326 | 30 | 10,9 |
| 3 ^{ème} concours | 6 | 84 | 46 | 6 | 7,7 |
| Total | 36 | 1 404 | 372 | 36 | 10,3 |
| 2011 Externe | 30 | 926 | 307 | 30 | 10,2 |
| 3 ^{ème} concours | 6 | 65 | 33 | 6 | 5,5 |
| Total | 36 | 991 | 340 | 36 | 9,4 |

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres pour 2012 n'ont pas été transmis.

Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours externe de directeur d'hôpital de 1998 à 2012

| | Postes offerts | Inscrits | Présents | Admis | Taux de sélectivité |
|------|----------------|----------|----------|-------|---------------------|
| 1998 | 38 | 1463 | 606 | 38 | 15,9 |
| 1999 | 45 | 1094 | 438 | 45 | 9,7 |
| 2000 | 52 | 991 | 404 | 52 | 7,8 |
| 2001 | 52 | 824 | 383 | 52 | 7,4 |
| 2002 | 52 | 706 | 366 | 52 | 7,0 |
| 2003 | 58 | 774 | 370 | 60 | 6,2 |
| 2004 | 58 | 889 | 439 | 58 | 7,6 |
| 2005 | 58 | 1 021 | 470 | 58 | 8,1 |
| 2006 | 58 | 1 039 | 463 | 58 | 8,0 |
| 2007 | 31 | 825 | 269 | 31 | 8,7 |
| 2008 | 39 | 510 | 268 | 39 | 6,9 |
| 2009 | 32 | 484 | 253 | 32 | 7,9 |
| 2010 | 30 | 570 | 283 | 30 | 9,4 |
| 2011 | 26 | 582 | 266 | 26 | 10,2 |
| 2012 | 26 | 472 | 260 | 26 | 10,0 |

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Figure 3.5-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe de directeur d'établissement de 1998 à 2012

| | Postes offerts | Inscrits | Présents | Admis | Taux de sélectivité | |
|------|---|----------|----------|-------|---------------------|------|
| 1998 | Directeur d'établissement sanitaire et social | 15 | 452 | 301 | 15 | 20,1 |
| 1999 | Directeur d'établissement sanitaire et social | 20 | 548 | 280 | 20 | 14,0 |
| 2000 | Directeur d'établissement sanitaire et social | 20 | 465 | 233 | 22 | 10,6 |
| 2001 | Directeur d'établissement sanitaire et social | 20 | 442 | 166 | 22 | 7,5 |
| | Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 10 | 161 | 65 | 13 | 5,0 |
| 2002 | Directeur d'établissement sanitaire et social | 25 | 477 | 269 | 25 | 10,8 |
| | Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 15 | 230 | 106 | 17 | 6,2 |
| 2003 | Directeur d'établissement sanitaire et social | 25 | 436 | 276 | 25 | 11,0 |
| | Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 20 | 362 | 193 | 22 | 8,8 |
| 2004 | Directeur d'établissement sanitaire et social | 50 | 669 | 372 | 66 | 5,6 |
| | Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 25 | 524 | 252 | 25 | 10,1 |
| 2005 | Directeur d'établissement sanitaire et social | 50 | 773 | 423 | 61 | 6,9 |
| | Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 25 | 577 | 259 | 32 | 8,1 |
| 2006 | Directeur d'établissement sanitaire et social | 50 | 876 | 479 | 50 | 9,6 |
| | Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 25 | 682 | 263 | 25 | 10,5 |
| 2007 | Directeur d'établissement sanitaire et social | 50 | 576 | 323 | 52 | 6,2 |
| | Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 25 | 438 | 285 | 25 | 11,4 |
| 2008 | Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ⁽¹⁾ | 60 | 316 | 130 | 46 | 2,8 |
| 2009 | Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social | 45 | 348 | 189 | 44 | 4,3 |
| 2010 | Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social | 40 | 411 | 212 | 40 | 5,3 |
| 2011 | Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social | 40 | 391 | 191 | 40 | 4,8 |
| 2012 | Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social | 40 | 397 | 204 | 40 | 5,1 |

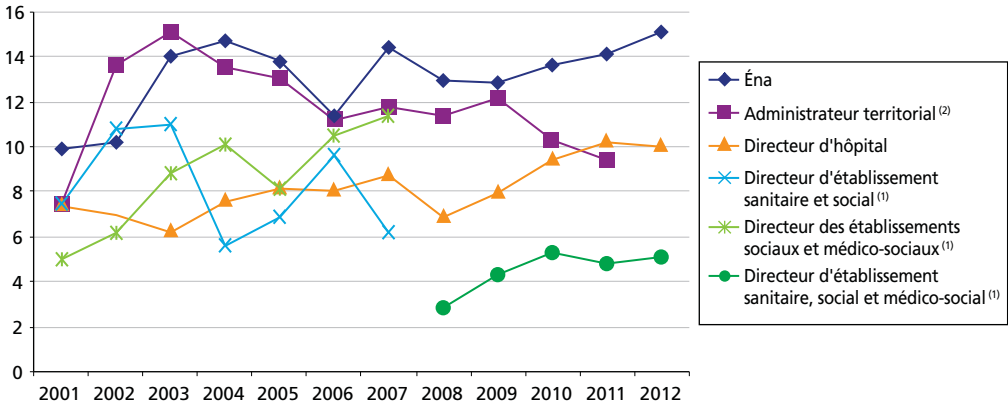
Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans les trois fonctions publiques

Figure 3.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2012



Source : ÉNA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

(2) Le chiffre pour 2012 n'a pas été transmis.

Parcours professionnels

4

Recrutements internes et promotion
dans la fonction publique de l'État **4.1**

Recrutements déconcentrés internes
dans la fonction publique de l'État **4.2**

Recrutements internes et examens professionnels
dans la fonction publique territoriale **4.3**

Recrutement interne des attachés **4.4**

Recrutement interne des administrateurs **4.5**

Mobilité inter fonction publique, géographique
et inter-employeurs publics **4.6**

Mobilité catégorielle et positions statutaires **4.7**

Définitions et méthodes

Présents : candidats qui se sont présentés à la première épreuve du concours.

Admis : candidats admis sur liste principale.

Recrutés : candidats admis sur liste principale et sur liste complémentaire. Les recrutés ne sont recensés que depuis 1998.

Sélectivité : rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis.

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

A - Voies d'accès internes dans la fonction publique de l'État :

- Les concours internes sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- Les examens professionnels permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.
- Les derniers recrutements par titularisation ont été ouverts dans le cadre du plan de résorption de l'emploi précaire. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans.

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Affaires étrangères et européennes** : Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA).
- **Agriculture et Pêche** : Office National des Forêts (ONF), Office Interprofessionnel des Céréales (ONIC).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut National des Invalides (INI), Office National des Anciens Combattants et victimes de guerre (ONAC).
- **Ministères économique et financier** : Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

- **Ministères sociaux** : Instituts Nationaux des Jeunes Sourds (INJS), Instituts Nationaux des Jeunes Aveugles (INJA)

- **Écologie, développement durable, transports et logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France

- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA).

Les concours communs/interministériels sont organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Les concours déconcentrés : ces concours d'accès à la fonction publique de l'État sont destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

B- Voies d'accès à la fonction publique territoriale :

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle *Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État* est étendue depuis 2010 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre national de la fonction publique

4 4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

territoriale (CNFPT), pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef), et par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion).

Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2011 des concours de la Ville de Paris, et du

Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

- **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics ayant accompli une certaine durée de services dans l'administration.
 - **Les examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.
-

Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État 4.1

Figure 4.1-1: Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2011

| Années | Postes offerts | Admis | | | Recrutés | | | Taux de sélectivité |
|---|----------------|-------|--------|--------|----------|--------|--------|---------------------|
| | | H | F | Total | H | F | Total | |
| 1998 | 19 459 | nc | nc | 17 313 | nc | nc | 17 626 | 6,4 |
| 1999 | 19 084 | nc | nc | 17 778 | nc | nc | 18 037 | 6,4 |
| 2000 | 21 224 | nc | nc | 19 785 | nc | nc | 20 411 | 6,1 |
| 2001 | 22 903 | nc | nc | 19 527 | nc | nc | 20 346 | 7,0 |
| 2002 | 23 116 | 7 199 | 14 013 | 21 212 | 7 469 | 14 965 | 22 434 | 6,0 |
| 2003 | 18 927 | 6 383 | 10 789 | 17 172 | 6 571 | 11 451 | 18 022 | 7,2 |
| 2004 | 16 391 | 5 587 | 9 427 | 15 014 | 5 856 | 9 740 | 15 596 | 7,8 |
| 2005 | 14 960 | 5 404 | 8 236 | 13 640 | 5 526 | 8 454 | 13 980 | 8,5 |
| 2006 | 14 164 | 5 319 | 7 732 | 13 051 | 5 382 | 7 935 | 13 317 | 9,1 |
| 2007 | 13 104 | 5 312 | 7 432 | 12 744 | 5 480 | 7 874 | 13 354 | 8,9 |
| 2008 (résultats globaux estimés) ⁽¹⁾ | 12 827 | nc | nc | nc | nc | nc | 12 474 | nc |
| 2008 (résultats partiels) ⁽¹⁾ | 12 670 | 5 240 | 6 673 | 11 913 | 5 330 | 6 987 | 12 317 | 8,9 |
| 2009 (résultats globaux estimés) ⁽¹⁾ | 10 322 | nc | nc | nc | nc | nc | 10 536 | nc |
| 2009 (résultats partiels) ⁽¹⁾ | 10 268 | 3 855 | 5 935 | 9 790 | 4 209 | 6 273 | 10 482 | 9,7 |
| 2010 | 9 294 | 3 703 | 5 237 | 8 940 | 3 967 | 5 496 | 9 463 | 11,5 |
| 2011 (résultats globaux estimés) ⁽¹⁾ | 9 495 | nc | nc | 9 039 | nc | nc | 9 279 | nc |
| 2011 (résultats partiels) ⁽¹⁾ | 9 400 | 3 971 | 4 973 | 8 944 | 4 037 | 5 147 | 9 184 | 11,6 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), et en 2011 (Ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, en 2009 sur 500 concours pour 507 organisés, et en 2011 sur 534 concours pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nc : non connu.

4 4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-2: Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2011

| Années | Postes offerts | Admis | | | Recrutés | | | Taux de sélectivité |
|---|----------------|-------|-------|-------|----------|-------|-------|---------------------|
| | | H | F | Total | H | F | Total | |
| 1998 | 3 023 | nc | nc | 2 605 | nc | nc | 2 695 | 7,5 |
| 1999 | 2 666 | nc | nc | 2 223 | 1 396 | 920 | 2 316 | 7,4 |
| 2000 | 3 161 | 1 019 | 1 125 | 2 144 | 1 050 | 1 176 | 2 226 | 7,3 |
| 2001 | 3 905 | 1 755 | 1 450 | 3 205 | 1 849 | 1 448 | 3 297 | 5,9 |
| 2002 | 3 645 | 1 752 | 1 211 | 2 963 | 1 692 | 1 219 | 2 911 | 7,0 |
| 2003 | 3 349 | 1 719 | 1 139 | 2 858 | 1 718 | 1 142 | 2 860 | 6,5 |
| 2004 | 3 746 | 1 745 | 1 480 | 3 225 | 1 603 | 1 438 | 3 041 | 6,0 |
| 2005 | 4 317 | 1 828 | 1 843 | 3 671 | 1 762 | 1 810 | 3 572 | 7,0 |
| 2006 | 3 251 | 1 201 | 1 630 | 2 831 | 1 209 | 1 635 | 2 844 | 7,9 |
| 2007 | 4 591 | 1 809 | 2 356 | 4 165 | 1 803 | 2 378 | 4 181 | 6,5 |
| 2008 (résultats globaux estimés) ⁽¹⁾ | 6 044 | nc | nc | nc | nc | nc | 5 701 | nc |
| 2008 (résultats partiels) ⁽¹⁾ | 5 795 | 2 308 | 3 106 | 5 414 | 2 331 | 3 121 | 5 452 | 5,3 |
| 2009 (résultats globaux estimés) ⁽¹⁾ | 5 257 | nc | nc | nc | nc | nc | 4 886 | nc |
| 2009 (résultats partiels) ⁽¹⁾ | 4 935 | 1 970 | 2 534 | 4 504 | 2 011 | 2 553 | 4 564 | 6,1 |
| 2010 | 4 411 | 1 962 | 2 391 | 4 353 | 1 926 | 2 409 | 4 335 | 6,3 |
| 2011 (résultats globaux estimés) ⁽¹⁾ | 4 966 | nc | nc | 4 845 | nc | nc | 4 988 | nc |
| 2011 (résultats partiels) ⁽¹⁾ | 4 891 | 2 175 | 2 595 | 4 770 | 2 246 | 2 667 | 4 913 | 6,6 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), et en 2011 (Ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, en 2009 sur 500 concours pour 507 organisés, et en 2011 sur 534 concours pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nc : non connu.

Figure 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006

| Années | Postes offerts | Admis | Recrutés | Taux de sélectivité |
|--------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------------|
| 2001 | 2 990 | 5 603 | 5 373 | 3,1 |
| 2002 | 12 302 | 12 404 | 12 652 | 1,8 |
| 2003 | 6 974 | 7 081 | 7 538 | 2,3 |
| 2004 | 5 392 | 4 781 | 4 996 | 3,2 |
| 2005 | 2 476 | 2 458 | 2 469 | 3,0 |
| 2006 | 56 | 121 | 120 | 4,6 |
| Bilan 2001 à 2006 | 30 190 | 32 448 | 33 148 | |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : titularisation : plan de résorption de l'emploi précaire loi 2001-2 du 3 janvier 2001, mis en œuvre pour une durée déterminée, à partir de janvier 2001 et qui a pris fin en janvier 2006.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État 4.1

Figure 4.1-4 : Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique de l'État en 2011

| Concours internes et examens professionnels | Résultats globaux estimés | | | Résultats partiels | | | | | | | | | | | Taux de sélectivité | Part des recrutements (en %) | | | |
|--|-------------------------------|---------------------------------|---|--------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------------|------------------------------|---------------|-------------|--------------|
| | Postes estimés ⁽¹⁾ | Recrutés estimés ⁽¹⁾ | Part de recrutement résultats estimés (en %) ⁽¹⁾ | Postes | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | Recrutés | | | | | |
| | | | | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | | | F | Total | |
| Concours internes | A | 6 060 | 5 770 | | 6 060 | 27 111 | 33 172 | 60 283 | 6 098 | 7 510 | 13 608 | 2 823 | 2 996 | 5 819 | 2 805 | 2 965 | 5 770 | 10,4 | |
| | B | 2 645 | 2 616 | | 2 550 | 12 416 | 21 403 | 33 819 | 2 656 | 4 150 | 6 806 | 959 | 1 395 | 2 354 | 1 030 | 1 491 | 2 521 | 14,4 | |
| | C | 790 | 893 | | 790 | 2 304 | 7 488 | 9 792 | 603 | 1 795 | 2 398 | 189 | 582 | 771 | 202 | 691 | 893 | 12,7 | |
| Total concours internes | | 9 495 | 9 279 | 65,0 | 9 400 | 41 831 | 62 063 | 103 894 | 9 357 | 13 455 | 22 812 | 3 971 | 4 973 | 8 944 | 4 037 | 5 147 | 9 184 | 11,6 | 65,1 |
| Examens professionnels changement de corps | A | 251 | 254 | | 248 | 2 244 | 2 116 | 4 360 | 275 | 191 | 466 | 111 | 114 | 225 | 127 | 124 | 251 | 19,4 | |
| | B | 775 | 808 | | 703 | 1 756 | 2 319 | 4 075 | 161 | 522 | 683 | 337 | 355 | 692 | 351 | 385 | 736 | 5,9 | |
| Total | | 1 026 | 1 062 | 7,4 | 951 | 4 000 | 4 435 | 8 435 | 436 | 713 | 1 149 | 448 | 469 | 917 | 478 | 509 | 987 | 9,2 | 7,0 |
| Examens professionnels changement de grade | A | 1 045 | 1 041 | | 1 045 | 2 966 | 2 236 | 5 202 | 327 | 310 | 637 | 521 | 520 | 1 041 | 521 | 520 | 1 041 | 5,0 | |
| | B | 2 722 | 2 679 | | 2 722 | 6 094 | 9 173 | 15 267 | 966 | 2 246 | 3 212 | 1 109 | 1 530 | 2 639 | 1 126 | 1 553 | 2 679 | 5,8 | |
| | C | 173 | 206 | | 173 | 1 807 | 893 | 2 700 | 297 | 143 | 440 | 97 | 76 | 173 | 121 | 85 | 206 | 15,6 | |
| Total | | 3 940 | 3 926 | 27,5 | 3 940 | 10 867 | 12 302 | 23 169 | 1 590 | 2 699 | 4 289 | 1 727 | 2 126 | 3 853 | 1 768 | 2 158 | 3 926 | 6,0 | 27,8 |
| Total examens professionnels | | 4 966 | 4 988 | 35,0 | 4 891 | 14 867 | 16 737 | 31 604 | 2 026 | 3 412 | 5 438 | 2 175 | 2 595 | 4 770 | 2 246 | 2 667 | 4 913 | 6,6 | 34,9 |
| Total concours internes et examens professionnels | | 14 461 | 14 267 | 100,0 | 14 291 | 56 698 | 78 800 | 135 498 | 11 383 | 16 867 | 28 250 | 6 146 | 7 568 | 13 714 | 6 283 | 7 814 | 14 097 | 9,9 | 100,0 |

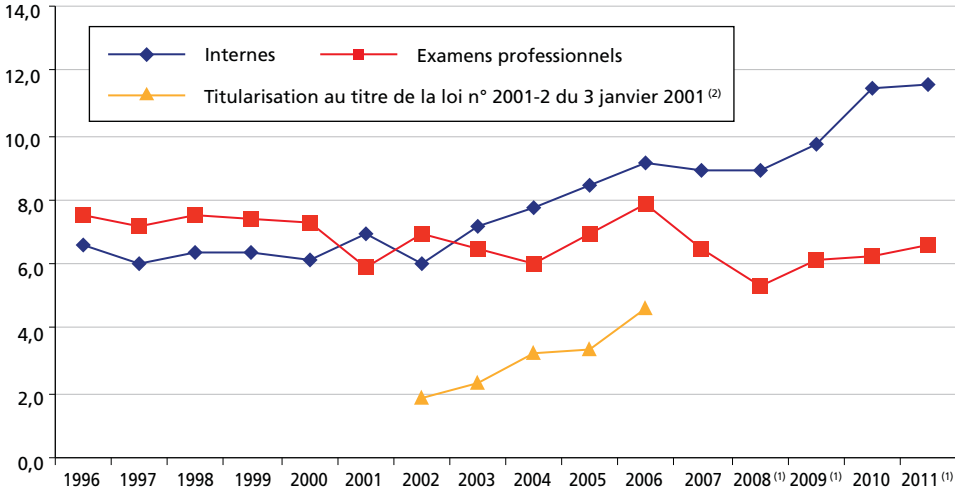
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2008 (Éducation nationale et Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), en 2009 (Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire), et en 2011 (Ministère de l'Intérieur). Les résultats partiels portent en 2008 sur 544 résultats de concours (internes et examens professionnels) sur un total de 562 organisés, en 2009 sur 500 concours pour 507 organisés, et en 2011 sur 534 pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

4 4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-5: Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2011



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

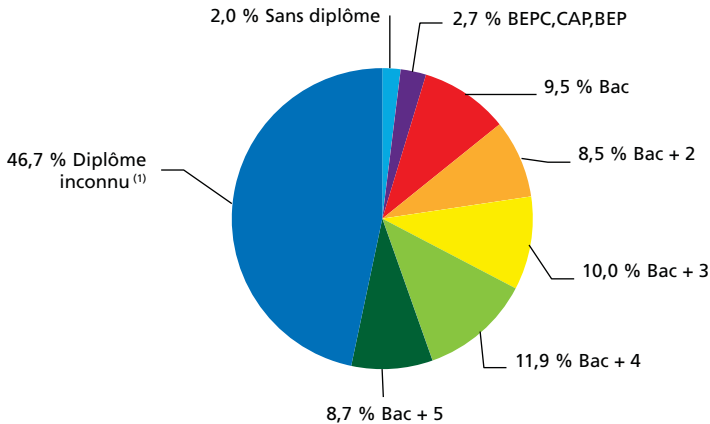
Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Champ partiel : 534 concours pour lesquels les ministères ont répondu sur 540 organisés en 2011 ; 500 concours sur 507 organisés en 2009 et 544 concours sur 562 organisés en 2008.

(2) Le plan de titularisation (résorption de l'emploi précaire) a pris fin en janvier 2006.

Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés dans la fonction publique de l'État en 2011

[en %]



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) 36,1 % pour la catégorie A, 52,4 % pour la catégorie B et 84,0 % pour la catégorie C.

Figure 4.1-7: Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2011

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Ensemble |
|--|-------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|---------------|----------------------------------|
| | Total | Dont enseignement ⁽¹⁾ | Total | Dont enseignement ⁽¹⁾ | Total | Total général | Dont enseignement ⁽¹⁾ |
| Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾ | 7 356 | 2 159 | 6 142 | 0 | 963 | 14 461 | 2 159 |
| Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾ | 7 353 | 2 159 | 5 975 | 0 | 963 | 14 291 | 2 159 |
| Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾ | 7 065 | 1 997 | 6 103 | 0 | 1 099 | 14 267 | 1 997 |
| Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾ | 7 062 | 1 997 | 5 936 | 0 | 1 099 | 14 097 | 1 997 |
| Hommes | 3 453 | 818 | 2 507 | 0 | 323 | 6 283 | 818 |
| Femmes | 3 609 | 1 179 | 3 429 | 0 | 776 | 7 814 | 1 179 |
| Taux de sélectivité | 9,9 | 10,7 | 9,4 | 0,0 | 13,2 | 9,9 | 10,7 |
| Dont Concours interne | | | | | | | |
| Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾ | 6 060 | 2159 | 2 645 | 0 | 790 | 9 495 | 2159 |
| Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾ | 6 060 | 2159 | 2 550 | 0 | 790 | 9 400 | 2159 |
| Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾ | 5 770 | 1997 | 2 616 | 0 | 893 | 9 279 | 1997 |
| Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾ | 5 770 | 1997 | 2 521 | 0 | 893 | 9 184 | 1997 |
| Hommes | 2 805 | 818 | 1 030 | 0 | 202 | 4 037 | 818 |
| Femmes | 2 965 | 1 179 | 1 491 | 0 | 691 | 5 147 | 1 179 |
| Taux de sélectivité | 10,4 | 10,7 | 14,4 | 0,0 | 12,7 | 11,6 | 10,7 |
| Dont Examen professionnel | | | | | | | |
| Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾ | 1 296 | 0 | 3 497 | 0 | 173 | 4 966 | 0 |
| Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾ | 1 293 | 0 | 3 425 | 0 | 173 | 4 891 | 0 |
| Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾ | 1 295 | 0 | 3 487 | 0 | 206 | 4 988 | 0 |
| Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾ | 1 292 | 0 | 3 415 | 0 | 206 | 4 913 | 0 |
| Hommes | 648 | 0 | 1 477 | 0 | 121 | 2 246 | 0 |
| Femmes | 644 | 0 | 1 938 | 0 | 85 | 2 667 | 0 |
| Taux de sélectivité | 7,6 | 0,0 | 5,8 | 0,0 | 15,6 | 6,6 | 0,0 |
| <i>Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art. 26</i> | | | | | | | |
| Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾ | 251 | 0 | 775 | 0 | 0 | 1 026 | 0 |
| Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾ | 248 | 0 | 703 | 0 | 0 | 951 | 0 |
| Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾ | 254 | 0 | 808 | 0 | 0 | 1 062 | 0 |
| Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾ | 251 | 0 | 736 | 0 | 0 | 987 | 0 |
| Hommes | 127 | 0 | 351 | 0 | 0 | 478 | 0 |
| Femmes | 124 | 0 | 385 | 0 | 0 | 509 | 0 |
| Taux de sélectivité | 19,4 | 0,0 | 5,9 | 0,0 | 0,0 | 9,2 | 0,0 |
| <i>Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art. 58</i> | | | | | | | |
| Postes offerts | 1045 | 0 | 2 722 | 0 | 173 | 3 940 | 0 |
| Total recrutés | 1041 | 0 | 2 679 | 0 | 206 | 3 926 | 0 |
| Hommes | 521 | 0 | 1126 | 0 | 121 | 1 768 | 0 |
| Femmes | 520 | 0 | 1553 | 0 | 85 | 2 158 | 0 |
| Taux de sélectivité | 5,0 | 0,0 | 5,8 | 0,0 | 15,6 | 6,0 | 0,0 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

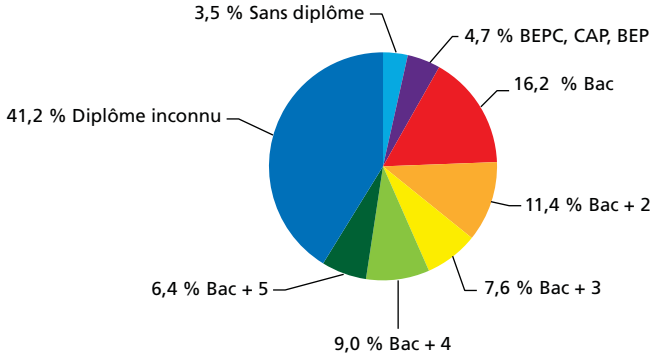
Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Le ministère de l'intérieur n'a pas pu fournir tous les résultats de concours en 2011. Les résultats partiels portent sur 534 pour 540 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

4 4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-8 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État hors Éducation nationale en 2011
[en %]



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 4.1-9 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2011

| Catégorie A | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | Recrutés | | | Taux de sélectivité |
|--|----------------|----------|--------|--------|----------|-------|-------|-------------|------|-------|-------|-----|-------|----------|-----|-------|---------------------|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| Ingénieur d'études et de fabrication du ministère de la Défense | 800 | 2606 | 245 | 2851 | 2561 | 226 | 2787 | - | - | (1) | 646 | 154 | 800 | 646 | 154 | 800 | 3,5 |
| Professeur agrégé de l'enseignement du second degré | 744 | 8 810 | 11 034 | 19 844 | 4 425 | 5 375 | 9 800 | 781 | 898 | 1 679 | 342 | 399 | 741 | 335 | 396 | 731 | 13,2 |
| Personnel de direction de 2 ^{ème} classe établissement d'enseignement Éducation nationale | 700 | 2 141 | 2 092 | 4 233 | 1 970 | 1 959 | 3 929 | 593 | 749 | 1 342 | 304 | 396 | 700 | 295 | 383 | 678 | 5,6 |
| Professeur certifié de classe normale | 614 | 3 456 | 7 228 | 10 684 | 2 013 | 4 170 | 6 183 | 479 | 909 | 1 388 | 196 | 417 | 613 | 185 | 401 | 586 | 10,1 |
| Professeur de lycée professionnel classe normale | 326 | 2 621 | 3 671 | 6 292 | 1 376 | 1 725 | 3 101 | 319 | 379 | 698 | 141 | 182 | 323 | 131 | 169 | 300 | 9,6 |
| Attaché principal d'administration centrale (APAENES) | 288 | 555 | 723 | 1 278 | 421 | 514 | 935 | - | - | (1) | 134 | 154 | 288 | 134 | 154 | 288 | 3,2 |
| Attaché, élève d'Institut régional d'administration | 260 | 1772 | 3233 | 5005 | 1308 | 2396 | 3704 | 200 | 444 | 644 | 80 | 180 | 260 | 80 | 180 | 260 | 14,2 |
| Inspecteur des impôts | 221 | 1393 | 1409 | 2802 | 1162 | 1161 | 2323 | 182 | 240 | 422 | 104 | 117 | 221 | 105 | 111 | 216 | 10,5 |
| Attaché principal 2 ^{ème} classe administration scolaire et universitaire | 219 | 753 | 764 | 1 517 | 685 | 682 | 1 367 | 216 | 219 | 435 | 97 | 122 | 219 | 97 | 122 | 219 | 6,2 |
| Assistant Ingénieur | 233 | 1717 | 3365 | 5082 | 1641 | 3306 | 4947 | 850 | 1069 | 1919 | 92 | 115 | 207 | 92 | 115 | 207 | 23,9 |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contrôleur 2 ^{ème} classe des impôts | 378 | 1 491 | 2 399 | 3 890 | 1 178 | 1 910 | 3 088 | 285 | 530 | 815 | 130 | 248 | 378 | 120 | 242 | 362 | 8,2 |
| Secrétaire administratif classe supérieure | 318 | 483 | 2 703 | 3 186 | 358 | 2 034 | 2 392 | 123 | 696 | 819 | 51 | 266 | 317 | 51 | 266 | 317 | 7,5 |
| Secrétaire administratif de classe exceptionnelle | 312 | 929 | 885 | 1 814 | 767 | 781 | 1 548 | 47 | 190 | 237 | 157 | 155 | 312 | 157 | 155 | 312 | 5,0 |
| Technicien supérieur principal de l'Équipement | 311 | 703 | 196 | 899 | 620 | 179 | 799 | - | - | (1) | 222 | 89 | 311 | 222 | 89 | 311 | 2,6 |
| Technicien de recherche et de formation classe normale Éducation nationale | 311 | 779 | 2 544 | 3 323 | 650 | 2 482 | 3 132 | 331 | 811 | 1 142 | 114 | 192 | 306 | 114 | 192 | 306 | 10,2 |
| Secrétaire classe normale administration scolaire et universitaire | 277 | 1 337 | 8 927 | 10 264 | 813 | 5 772 | 6 585 | 101 | 819 | 920 | 27 | 250 | 277 | 43 | 319 | 362 | 23,8 |
| Contrôleur du Trésor de 2 ^{ème} classe | 270 | 1161 | 1475 | 2636 | 828 | 1012 | 1840 | 204 | 313 | 517 | 115 | 155 | 270 | 113 | 151 | 264 | 6,8 |
| Technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle Éducation nationale | 266 | 767 | 649 | 1 416 | 612 | 450 | 1 062 | - | - | (1) | 156 | 110 | 266 | 156 | 110 | 266 | 4,0 |
| Gardien de la paix | 225 | 4 696 | 1 981 | 6 677 | 4 099 | 1 708 | 5 807 | 796 | 349 | 1 145 | 196 | 29 | 225 | 196 | 29 | 225 | 25,8 |
| Greffier des services judiciaires | 311 | 230 | 1327 | 1 557 | 166 | 790 | 956 | 42 | 301 | 343 | 28 | 185 | 213 | 28 | 185 | 213 | 4,5 |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Adjoint administratif 1 ^{ère} classe | 297 | 906 | 6 235 | 7 141 | 519 | 3 980 | 4 499 | 86 | 748 | 834 | 30 | 266 | 296 | 42 | 380 | 422 | 15,2 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Concours sans épreuve d'admissibilité.

4 4.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État

Figure 4.2-1: Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie interne⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État en 2011

| | Postes offerts | Présents | | | Admis | | | Recrutés | | | Taux de sélectivité |
|--|----------------|---------------|---------------|----------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------------|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| Concours internes dont : | 2 686 | 11 358 | 21 596 | 32 954 | 906 | 1 624 | 2 530 | 1 008 | 1 834 | 2 842 | 13,0 |
| Éducation nationale | 1 275 | 2 252 | 13 782 | 16 034 | 230 | 931 | 1 161 | 263 | 1 127 | 1 390 | 13,8 |
| Ministères économique et financier | 1 174 | 5 317 | 5 241 | 10 558 | 496 | 636 | 1 132 | 565 | 650 | 1 215 | 9,3 |
| Intérieur, Outre-mer et Collectivités locales | 228 | 3 766 | 2 544 | 6 310 | 177 | 51 | 228 | 177 | 51 | 228 | 27,7 |
| Justice | 2 | 4 | 14 | 18 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 9,0 |
| Santé et Sports | 4 | 6 | 8 | 14 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3,5 |
| Travail | 2 | 3 | 7 | 10 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 5,0 |
| DGAC | 1 | 10 | 0 | 10 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 10,0 |
| Examens professionnels dont : | 593 | 760 | 2 589 | 3 349 | 97 | 425 | 522 | 97 | 425 | 522 | 6,4 |
| Éducation nationale | 511 | 391 | 2 254 | 2 645 | 66 | 374 | 440 | 66 | 374 | 440 | 6,0 |
| Ministères économique et financier | 21 | 271 | 155 | 426 | 9 | 12 | 21 | 9 | 12 | 21 | 20,3 |
| Justice | 61 | 98 | 180 | 278 | 22 | 39 | 61 | 22 | 39 | 61 | 4,6 |
| Total déconcentrés résultats partiels^{(2) (3)} | 3 279 | 12 118 | 24 185 | 36 303 | 1 003 | 2 049 | 3 052 | 1 105 | 2 259 | 3 364 | 11,9 |
| Total recrutements internes (résultats partiels)⁽²⁾⁽³⁾ | 14 291 | 56 698 | 78 800 | 135 498 | 6 146 | 7 568 | 13 714 | 6 283 | 7 814 | 14 097 | 9,9 |
| Part des recrutements par voie déconcentrée (en %) | 22,9 | 21,4 | 30,7 | 26,8 | 16,3 | 27,1 | 22,3 | 17,6 | 28,9 | 23,9 | |
| Total déconcentrés résultats globaux estimés⁽²⁾ | 3 428 | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | 3 513 | nc |
| Total recrutements internes (résultats globaux estimés)^{(2) (3)} | 14 461 | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | 14 267 | nc |
| Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %) | 23,7 | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | nc | 24,6 | nc |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 77 postes ouverts aux concours internes et 72 postes ouverts aux examens professionnels. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

nc : non connu.

Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État 4.2

Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés ⁽¹⁾ internes ⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2011

| | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | | Total |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|--------------|---------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| Concours interne | 310 | 365 | 675 | 565 | 902 | 1 467 | 133 | 567 | 700 | 2 842 |
| Examen professionnel | 9 | 11 | 20 | 80 | 414 | 494 | 8 | 0 | 8 | 522 |
| Total déconcentrés résultats partiels ⁽³⁾ | 319 | 376 | 695 | 645 | 1 316 | 1 961 | 141 | 567 | 708 | 3 364 |
| Total recrutements internes ⁽²⁾ (résultats partiels) ⁽³⁾ | 3 453 | 3 609 | 7 062 | 2 507 | 3 429 | 5 936 | 323 | 776 | 1 099 | 14 097 |
| Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %) | 9,2 | 10,4 | 9,8 | 25,7 | 38,4 | 33,0 | 43,7 | 73,1 | 64,4 | 23,9 |
| Total déconcentrés résultats globaux estimés ⁽³⁾ | 319 | 376 | 695 | nc | nc | 2 110 | 141 | 567 | 708 | 3 513 |
| Total recrutements internes ⁽²⁾ (résultats globaux estimés) ⁽³⁾ | nc | nc | 7 065 | nc | nc | 6 103 | 323 | 776 | 1 099 | 14 267 |
| Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %) | nc | nc | 9,8 | nc | nc | 34,6 | 43,7 | 73,1 | 64,4 | 24,6 |

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements internes et examens professionnels.

(3) Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer et Collectivité territoriales n'a pas pu fournir les résultats des concours déconcentrés en préfecture et SGAP pour l'année 2011. Ces recrutements représentent 149 postes ouverts en catégorie B aux recrutements internes et examens professionnels. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent. nc : non connu.

Figure 4.3-1: Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale

| | Catégorie | Postes offerts | Présents | Admis |
|---|-----------|----------------|-----------------------------|---------------|
| Fonction publique territoriale hors Ville de Paris | | 40 252 | 79 554 | 20 319 |
| Concours interne | A+ | 62 | 594 | 57 |
| | A | 1 538 | 15 018 | 1 360 |
| | B | 2 434 | 18 010 | 2 475 |
| | C | 2 741 | 16 899 | 2 577 |
| Examen professionnel | A | 4 745 | 4 034 | 1 320 |
| | B | 11 563 | 9 453 | 3 571 |
| | C | 17 169 | 15 546 | 8 959 |
| Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP) | | 646 | 2 483⁽¹⁾ | 487 |
| Concours interne | A | 39 | 406 | 31 |
| | B | 80 | 1 227 | 78 |
| | C | 74 | 619 | 62 |
| Examen professionnel (Ville de Paris) | A | 29 | nd | 29 |
| | B | 141 | nd | 141 |
| | C | 0 | 0 | 0 |
| Examen professionnel (CASVP) | B | 23 | 73 | 22 |
| | C | 260 | 158 | 124 |
| s/total | A+ | 62 | 594 | 57 |
| | A | 6 351 | 19 458⁽¹⁾ | 2 740 |
| | B | 14 241 | 28 763⁽¹⁾ | 6 287 |
| | C | 20 244 | 33 222 | 11 722 |
| Total fonction publique territoriale | | 40 898 | 82 037⁽¹⁾ | 20 806 |

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'action sociale de la ville de Paris.

nd : non disponible.

(1) hors examen professionnel de la ville de Paris : chiffres non disponibles.

Figure 4.3-2: Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2011

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | % femme |
|---|-------------------|------------|------------|---------------|------------|------------|---------------|-------------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|--------------|-------------|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| Catégorie A+ ⁽²⁾ | | | | | | | | | | | | | | |
| Administrateur territorial | 29 | 240 | 148 | 388 | 134 | 74 | 208 | - | - | ⁽²⁾ | 15 | 14 | 29 | 48,3 |
| Conservateur du patrimoine | 7 | 39 | 83 | 122 | 25 | 52 | 77 | - | - | ⁽²⁾ | 1 | 5 | 6 | 83,3 |
| Ingénieur en chef territorial | 20 | 194 | 106 | 300 | 134 | 83 | 217 | - | - | ⁽²⁾ | 5 | 11 | 16 | 68,8 |
| Conservateur des bibliothèques | 6 | 53 | 99 | 152 | 30 | 62 | 92 | - | - | ⁽²⁾ | 1 | 5 | 6 | 83,3 |
| Total catégorie A+ | 62 | 526 | 436 | 962 | 323 | 271 | 594 | - | - | ⁽²⁾ | 22 | 35 | 57 | 61,4 |
| Catégorie A | | | | | | | | | | | | | | |
| Attaché territorial | 918 | nc | nc | 17 238 | nc | nc | 12 364 | nc | nc | 1 830 | nc | nc | 925 | nc |
| Bibliothécaire | 63 | nc | nc | 1 080 | nc | nc | 816 | nc | nc | 145 | nc | nc | 60 | nc |
| Conseiller socio éducatif | 247 | nc | nc | 1 549 | nc | nc | 1 283 | nc | nc | 722 | nc | nc | 247 | nc |
| Ingénieur | 310 | nc | nc | 974 | nc | nc | 555 | nc | nc | 165 | nc | nc | 128 | nc |
| Total catégorie A | 1 538 | nc | nc | 20 841 | nc | nc | 15 018 | nc | nc | 2 862 | nc | nc | 1 360 | nc |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | | | |
| Animateur territorial | 205 | nc | nc | 1 439 | nc | nc | 1 026 | nc | nc | 332 | nc | nc | 222 | nc |
| Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2 ^{ème} cl | 251 | nc | nc | 3 219 | nc | nc | 2 570 | nc | nc | 543 | nc | nc | 253 | nc |
| Assistant spécialisé d'enseignement artistique | 274 | nc | nc | 1 102 | nc | nc | 821 | nc | nc | 490 | nc | nc | 270 | nc |
| Chef de service de police municipale | 70 | nc | nc | 942 | nc | nc | 486 | nc | nc | 85 | nc | nc | 67 | nc |
| Rédacteur | 1 634 | nc | nc | 19 517 | nc | nc | 13 107 | nc | nc | 2 753 | nc | nc | 1 663 | nc |
| Total catégorie B | 2 434 | nc | nc | 26 219 | nc | nc | 18 010 | nc | nc | 3 871 | nc | nc | 2 475 | nc |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | | | | |
| Adjoint administratif 1 ^{ère} classe | 34 | nc | nc | 234 | nc | nc | 188 | nc | nc | 67 | nc | nc | 37 | nc |
| Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe | 391 | nc | nc | 1 895 | nc | nc | 1 540 | nc | nc | 645 | nc | nc | 351 | nc |
| Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe | 128 | nc | nc | 285 | nc | nc | 252 | nc | nc | 129 | nc | nc | 91 | nc |
| Adjoint technique 1 ^{ère} classe | 26 | nc | nc | 440 | nc | nc | 368 | nc | nc | 55 | nc | nc | 30 | nc |
| Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement | 154 | nc | nc | 1 048 | nc | nc | 921 | nc | nc | 278 | nc | nc | 155 | nc |
| Agent de maîtrise | 1 431 | nc | nc | 9 376 | nc | nc | 7 673 | nc | nc | 2 171 | nc | nc | 1 263 | nc |
| Agent territorial spécialisé des écoles maternelles | 577 | nc | nc | 7 024 | nc | nc | 5 957 | - | - | ⁽²⁾ | nc | nc | 650 | nc |
| Total catégorie C | 2 741 | nc | nc | 20 302 | nc | nc | 16 899 | nc | nc | 3 345 | nc | nc | 2 577 | nc |
| Total | 6 775 | nc | nc | 68 324 | nc | nc | 50 521 | nc | nc | 10 078 | nc | nc | 6 469 | nc |

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

nc : non communiqué.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Concours sans épreuve d'admissibilité.

Figure 4.3-3 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ par cadre d'emploi en 2011

| | Postes offerts | Présents | Admissibles | Admis |
|--|----------------|---------------|---------------|---------------|
| Catégorie A | | | | |
| Attaché (intégration des secrétaires de mairie) | 55 | 37 | (2) | 14 |
| Attaché principal | 2 983 | 2 609 | 1 228 | 874 |
| Conseiller principal des activités physiques et sportives | 102 | 70 | (2) | 49 |
| Ingénieur 1 ^{er} alinéa | 1 430 | 1 180 | 469 | 309 |
| Ingénieur 2 ^{ème} alinéa | 108 | 77 | (2) | 49 |
| Puéricultrice cadre supérieur de santé | 67 | 61 | (2) | 25 |
| Total catégorie A | 4 745 | 4 034 | 1 697 | 1 320 |
| Catégorie B | | | | |
| Animateur chef | 518 | 445 | (2) | 216 |
| Assistant de conservation hors classe | 36 | 29 | (2) | 10 |
| Chef de service de police municipale classe normale | 1 100 | 831 | 831 | 280 |
| Educateur chef de jeunes enfants | 169 | 162 | 159 | 88 |
| Educateur des activités physiques et sportives hors classe | 591 | 495 | (2) | 277 |
| Rédacteur | 5 104 | 4 044 | 2 957 | 1 030 |
| Rédacteur chef | 3 986 | 3 391 | 2 688 | 1 614 |
| Technicien chef | 59 | 56 | (2) | 56 |
| Total catégorie B | 11 563 | 9 453 | 6 635 | 3 571 |
| Catégorie C | | | | |
| Adjoint administratif 1 ^{ère} classe | 9 651 | 8 759 | 7 683 | 5 292 |
| Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe | 182 | 156 | 154 | 141 |
| Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe | 186 | 169 | (2) | 132 |
| Adjoint technique 1 ^{ère} classe | 2 431 | 2 188 | (2) | 1 488 |
| Agent de maîtrise | 4 578 | 4 141 | 1 999 | 1 807 |
| Agent social de 1 ^{ère} classe | 141 | 133 | (2) | 99 |
| Total catégorie C | 17 169 | 15 546 | 9 836 | 8 959 |
| Total | 33 477 | 29 033 | 18 168 | 13 850 |

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Concours sans épreuve d'admissibilité.

Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP) en 2011

| | Postes offerts | Inscrits | Présents | Admis | | | |
|---|----------------|--------------|--------------|-----------|-----------|------------|-------------|
| | | | | Hommes | Femmes | Total | % femme |
| Total catégorie A | 39 | 882 | 406 | nc | nc | 31 | nc |
| Catégorie A - Ville de Paris | 36 | 868 | 395 | 5 | 23 | 28 | 82,1 |
| Attaché d'administration parisienne | 10 | 687 | 292 | 4 | 6 | 10 | 60,0 |
| Puéricultrice cadre de santé | 18 | 18 | 11 | 0 | 9 | 9 | 100,0 |
| Autres concours ⁽¹⁾ | 8 | 163 | 92 | 1 | 8 | 9 | 88,9 |
| Catégorie A - CASVP | 3 | 14 | 11 | nc | nc | 3 | nc |
| Total catégorie B | 80 | 2 633 | 1 227 | nc | nc | 78 | nc |
| Catégorie B - Ville de Paris | 72 | 2 279 | 985 | 41 | 29 | 70 | 41,4 |
| Agent de maîtrise en bâtiment | 6 | 134 | 75 | 7 | 0 | 7 | 0,0 |
| Agent de maîtrise en équipement sportif | 5 | 119 | 59 | 3 | 1 | 4 | 25,0 |
| Assistant des bibliothèques | 8 | 276 | 118 | 1 | 7 | 8 | 87,5 |
| Éducateur activités physiques et sportives spécialité natation | 8 | 63 | 34 | 8 | 0 | 8 | 0,0 |
| Secrétaire administratif administration générale | 30 | 1 229 | 486 | 11 | 17 | 28 | 60,7 |
| Technicien supérieur | 6 | 51 | 22 | 4 | 2 | 6 | 33,3 |
| Autres concours ⁽¹⁾ | 9 | 407 | 191 | 7 | 2 | 9 | 22,2 |
| Catégorie B - CASVP | 8 | 354 | 242 | nc | nc | 8 | nc |
| Total catégorie C | 74 | 976 | 619 | nc | nc | 62 | nc |
| Catégorie C - Ville de Paris | 54 | 757 | 475 | 27 | 15 | 42 | 35,7 |
| Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe activités périscolaires | 15 | 356 | 239 | 4 | 10 | 14 | 71,4 |
| Jardinier Adjoint technique principal | 20 | 96 | 71 | 13 | 3 | 16 | 18,8 |
| Bûcheron élagueur Adjoint technique principal | 9 | 8 | 5 | 2 | 0 | 2 | 0,0 |
| Inspecteur de sécurité | 5 | 212 | 106 | 3 | 2 | 5 | 40,0 |
| Electrotechnicien Adjoint technique principal | 5 | 85 | 54 | 5 | 0 | 5 | 0,0 |
| Catégorie C - CASVP | 20 | 219 | 144 | nc | nc | 20 | nc |
| Adjoint administratif 1 ^{ère} classe administration générale (CASVP) | 10 | 170 | 103 | nc | nc | 10 | nc |
| Autres concours ⁽¹⁾ | 10 | 49 | 41 | 0 | 0 | 10 | |
| Total | 193 | 4 491 | 2 252 | nc | nc | 171 | nc |

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'action sociale de la ville de Paris.

nc : non connu.

(1) Concours offrant moins de 5 postes

Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la ville de Paris en 2011

| | Postes offerts | Inscrits | | | | Présents | Admis | | | |
|---|----------------|------------|------------|----------------|-------------|------------|-----------|------------|-------------|-------------|
| | | Hommes | Femmes | Total inscrits | % femme | | Hommes | Femmes | Total admis | % femme |
| Examen professionnel Ville de Paris | 170 | 357 | 436 | 793 | 55,0 | nc | 69 | 101 | 170 | 59,4 |
| Catégorie A | 29 | 58 | 55 | 113 | 48,7 | nc | 15 | 14 | 29 | 48,3 |
| Attaché d'administrations parisiennes principal | 29 | 58 | 55 | 113 | 48,7 | nc | 15 | 14 | 29 | 48,3 |
| Catégorie B | 141 | 299 | 381 | 680 | 56,0 | nc | 54 | 87 | 141 | 61,7 |
| Secrétaire administratif spécialité administration générale de classe exceptionnelle | 50 | 118 | 164 | 282 | 58,2 | nc | 15 | 35 | 50 | 70,0 |
| Secrétaire administratif spécialité action éducative de classe de classe exceptionnelle | 5 | 10 | 26 | 36 | 72,2 | nc | 1 | 4 | 5 | 80,0 |
| Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle | 22 | 7 | 80 | 87 | 92,0 | nc | 3 | 19 | 22 | 86,4 |
| Assistant des bibliothèques de classe exceptionnelle | 24 | 27 | 66 | 93 | 71,0 | nc | 5 | 19 | 24 | 79,2 |
| Technicien supérieur principal | 22 | 32 | 10 | 42 | 23,8 | nc | 17 | 5 | 22 | 22,7 |
| Educateur des activités physiques et sportives hors classe | 7 | 65 | 14 | 79 | 17,7 | nc | 7 | 0 | 7 | 0,0 |
| Autres concours ⁽¹⁾ | 11 | 40 | 21 | 61 | 34,4 | 0 | 6 | 5 | 11 | 45,5 |
| Examen professionnel du CASVP | 283 | nc | nc | 256 | nc | 231 | nc | nc | 146 | nc |
| Secrétaire administratif classe exceptionnelle (CASVP) | 17 | nc | nc | 77 | nc | 57 | nc | nc | 17 | nc |
| Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle (CASVP) | 6 | nc | nc | 21 | nc | 16 | nc | nc | 5 | nc |
| Agent social 1 ^{ère} classe (CASVP) | 260 | nc | nc | 158 | nc | 158 | nc | nc | 124 | nc |
| Total | 453 | nc | nc | 1 049 | nc | nc | nc | nc | 316 | nc |

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'action sociale de la ville de Paris.

nc : non connu.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 4.4-1: Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours internes des Instituts régionaux d'administration (IRA) de 2001 à 2012

| Années Concours | Inscrits | | | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | Liste complémentaire | | | Taux de sélectivité |
|---------------------------------|----------|-------|--------------|----------|-------|--------------|-------------|-----|------------|-------|-----|------------|----------------------|----|------------|---------------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| 2001 Interne | nd | nd | 1 574 | nd | nd | 895 | nd | nd | 300 | nd | nd | 198 | nd | nd | 12 | 4,5 |
| Analyste interne | nd | nd | 75 | nd | nd | 38 | nd | nd | 22 | nd | nd | 17 | nd | nd | 2 | 2,2 |
| Total | nd | nd | 1 649 | nd | nd | 933 | nd | nd | 322 | nd | nd | 215 | nd | nd | 14 | 4,3 |
| 2002 Interne | nd | nd | 1 842 | nd | nd | 887 | nd | nd | 339 | nd | nd | 215 | nd | nd | 39 | 4,1 |
| Analyste interne | nd | nd | 86 | nd | nd | 54 | nd | nd | 25 | nd | nd | 17 | nd | nd | 0 | 3,2 |
| Total | nd | nd | 1 928 | nd | nd | 941 | nd | nd | 364 | nd | nd | 232 | nd | nd | 39 | 4,1 |
| 2003 Interne | nd | nd | 1 844 | nd | nd | 850 | nd | nd | 304 | nd | nd | 205 | nd | nd | 34 | 4,1 |
| Analyste interne | nd | nd | 64 | nd | nd | 21 | nd | nd | 13 | nd | nd | 9 | nd | nd | 0 | 2,3 |
| Total | nd | nd | 1 908 | nd | nd | 871 | nd | nd | 317 | nd | nd | 214 | nd | nd | 34 | 4,1 |
| 2004 Interne | nd | nd | 1 869 | nd | nd | 1 022 | nd | nd | 349 | nd | nd | 210 | nd | nd | 32 | 4,9 |
| Analyste interne | nd | nd | 98 | nd | nd | 33 | nd | nd | 18 | nd | nd | 7 | nd | nd | 5 | 4,7 |
| Total | nd | nd | 1 967 | nd | nd | 1 055 | nd | nd | 367 | nd | nd | 217 | nd | nd | 37 | 4,9 |
| 2005 Interne | nd | nd | 2 244 | nd | nd | 1 230 | nd | nd | 435 | nd | nd | 245 | nd | nd | 58 | 5,0 |
| Analyste interne | nd | nd | 101 | nd | nd | 30 | nd | nd | 12 | nd | nd | 5 | nd | nd | 0 | 6,0 |
| Total | nd | nd | 2 345 | nd | nd | 1 260 | nd | nd | 447 | nd | nd | 250 | nd | nd | 58 | 5,0 |
| 2006 Interne | nd | nd | 2 627 | nd | nd | 1 403 | nd | nd | 442 | nd | nd | 255 | nd | nd | 36 | 5,5 |
| Analyste interne | nd | nd | 113 | nd | nd | 40 | nd | nd | 17 | nd | nd | 7 | nd | nd | 4 | 5,7 |
| Total | nd | nd | 2 740 | nd | nd | 1 443 | nd | nd | 459 | nd | nd | 262 | nd | nd | 40 | 5,5 |
| 2007 Interne | nd | nd | 2 331 | nd | nd | 1 379 | nd | nd | 601 | nd | nd | 298 | nd | nd | 56 | 4,6 |
| Analyste interne | nd | nd | 73 | nd | nd | 37 | nd | nd | 18 | nd | nd | 7 | nd | nd | 3 | 5,3 |
| Total | nd | nd | 2 404 | nd | nd | 1 416 | nd | nd | 619 | nd | nd | 305 | nd | nd | 59 | 4,6 |
| 2008 Interne | nd | nd | 3 883 | nd | nd | 3 108 | nd | nd | 626 | nd | nd | 250 | nd | nd | 100 | 12,4 |
| Analyste interne | nd | nd | 63 | nd | nd | 30 | nd | nd | 12 | nd | nd | 6 | nd | nd | 2 | 5,0 |
| Total | nd | nd | 3 946 | nd | nd | 3 138 | nd | nd | 638 | nd | nd | 256 | nd | nd | 102 | 12,3 |
| 2009 Interne | nd | nd | 4 792 | nd | nd | 3 684 | nd | nd | 584 | nd | nd | 265 | nd | nd | 65 | 13,9 |
| Analyste interne ⁽¹⁾ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | nd | nd | 4 792 | nd | nd | 3 684 | nd | nd | 584 | nd | nd | 265 | nd | nd | 65 | 13,9 |
| 2010 Interne | 1 782 | 3 218 | 5 000 | 1 341 | 2 421 | 3 762 | nd | nd | 683 | 76 | 187 | 263 | 24 | 35 | 59 | 14,3 |
| 2011 Interne | 1 772 | 3 233 | 5 005 | 1 308 | 2 396 | 3 704 | nd | nd | 644 | 80 | 180 | 260 | 18 | 36 | 54 | 14,2 |
| 2012 Interne | 1 690 | 3 097 | 4 787 | 1 183 | 2 152 | 3 335 | 216 | 424 | 640 | 71 | 189 | 260 | 20 | 33 | 53 | 12,8 |

Source : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Le concours d'analyste a été supprimé en 2009.

nd : non disponible.

4.4 Recrutement interne des attachés

Figure 4.4-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours interne d'attachés territoriaux de 1997 à 2011⁽¹⁾

| Années | Postes ouverts | Inscrits | Présents | Admis | Taux de sélectivité |
|--------|----------------|----------|----------|-------|---------------------|
| 1997 | 508 | 4 680 | 3 204 | 450 | 7,1 |
| 1999 | 704 | 4 913 | 3 235 | 598 | 5,4 |
| 2000 | 759 | 5 362 | 3 753 | 726 | 5,2 |
| 2001 | 742 | 5 719 | 3 850 | 668 | 5,8 |
| 2002 | 797 | 6 333 | 4 050 | 772 | 5,2 |
| 2003 | 946 | 6 386 | 4 526 | 981 | 4,6 |
| 2004 | 998 | 7 455 | 5 105 | 912 | 5,6 |
| 2005 | 825 | 8 484 | 5 366 | 782 | 6,9 |
| 2006 | 833 | 9 160 | 5 939 | 846 | 7,0 |
| 2007 | 685 | 10 471 | 6 468 | 750 | 8,6 |
| 2008 | 689 | 10 426 | 6 515 | 840 | 7,8 |
| 2009 | 674 | 10 372 | 6 196 | 753 | 8,2 |
| 2010 | 916 | 19 829 | 15 008 | 1 100 | 13,6 |
| 2011 | 918 | 17 238 | 12 364 | 925 | 13,4 |

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) les chiffres pour 2012 n'ont pas été transmis.

Figure 4.4-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours interne d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2012

| | Postes ouverts | Inscrits | Présents | Admis | Taux de sélectivité |
|---------------------|----------------|----------|----------|-------|---------------------|
| 2002 | 102 | 734 | 648 | 102 | 6,4 |
| 2003 | 73 | 1 035 | 506 | 68 | 7,4 |
| 2004 | 61 | 533 | 446 | 60 | 7,4 |
| 2005 ⁽¹⁾ | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| 2006 | 60 | 757 | 575 | 60 | 9,6 |
| 2007 ⁽²⁾ | 50 | 700 | 485 | 56 | 8,7 |
| 2008 ⁽²⁾ | 37 | 888 | 562 | 43 | 13,1 |
| 2009 | 15 | 469 | 347 | 15 | 23,1 |
| 2010 | 22 | 361 | 276 | 22 | 12,5 |
| 2011 ⁽³⁾ | 25 | 304 | 209 | 25 | 8,4 |
| 2012 | 20 | 157 | 108 | 20 | 5,4 |

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

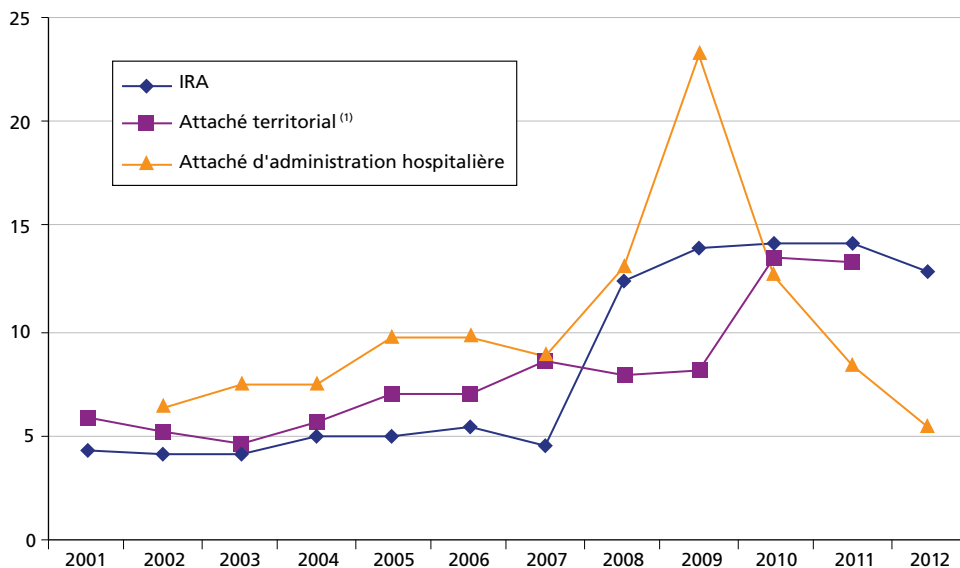
Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2005, le concours n'a pas eu lieu.

(2) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts, car il tient compte de la liste complémentaire.

(3) À partir de la session 2011, les lauréats au concours suivent une formation d'un an à l'EHESP en qualité d'élève (modification du statut par le décret n° 2011-404 du 14 avril 2011).

Figure 4.4-4 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2012



Source : IRA ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) les chiffres FPT pour 2012 n'ont pas été transmis.

Figure 4.5-1: Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration de 1998 à 2012

| | Présents | | | Admis | | | Taux de sélectivité |
|------|----------|-----|-------|-------|------|-------|---------------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | |
| 1998 | nd | nd | 237 | nd | nd | 41 | 5,8 |
| 1999 | nd | nd | 253 | nd | nd | 44 | 5,8 |
| 2000 | nd | nd | 295 | nd | nd | 48 | 6,1 |
| 2001 | nd | nd | 303 | nd | nd | 44 | 6,9 |
| 2002 | nd | nd | 307 | nd | nd | 47 | 6,5 |
| 2003 | nd | nd | 334 | nd | nd | 41 | 8,1 |
| 2004 | nd | nd | 346 | nd | nd | 37 | 9,4 |
| 2005 | nd | nd | 372 | nd | nd | 36 | 10,3 |
| 2006 | nd | nd | 355 | nd | nd | 36 | 9,9 |
| 2007 | nd | nd | 332 | nd | nd | 31 | 10,7 |
| 2008 | nd | nd | 311 | nd | nd | 32 | 9,7 |
| 2009 | nd | nd | 311 | nd | nd | 32 | 9,7 |
| 2010 | 156 | 104 | 260 | 20 | 12 | 32 | 8,1 |
| 2011 | 178 | 89 | 267 | 21 | 11,0 | 32 | 8,3 |
| 2012 | 188 | 90 | 278 | 23 | 9,0 | 32 | 8,7 |

Source : Éna.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

nd : non disponible.

Figure 4.5-2: Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales de 1998 à 2011

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admis | | | Taux de sélectivité |
|------|----------------|----------|-----|-------|----------|----|-------|-------|----|-------|---------------------|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| 1998 | 20 | nd | nd | 453 | nd | nd | 269 | nd | nd | 20 | 13,5 |
| 1999 | 15 | nd | nd | 354 | nd | nd | 205 | nd | nd | 16 | 12,8 |
| 2000 | 20 | nd | nd | 365 | nd | nd | 220 | nd | nd | 20 | 11,0 |
| 2001 | 25 | nd | nd | 337 | nd | nd | 190 | nd | nd | 25 | 7,6 |
| 2002 | 25 | nd | nd | 388 | nd | nd | 236 | nd | nd | 25 | 9,4 |
| 2003 | 22 | nd | nd | 366 | nd | nd | 210 | nd | nd | 22 | 9,5 |
| 2004 | 27 | nd | nd | 536 | nd | nd | 236 | nd | nd | 27 | 8,7 |
| 2005 | 27 | nd | nd | 452 | nd | nd | 278 | nd | nd | 27 | 10,3 |
| 2006 | 27 | nd | nd | 494 | nd | nd | 259 | nd | nd | 27 | 9,6 |
| 2007 | 29 | nd | nd | 469 | nd | nd | 281 | nd | nd | 29 | 9,7 |
| 2008 | 31 | nd | nd | 516 | nd | nd | 265 | nd | nd | 31 | 8,5 |
| 2009 | 29 | nd | nd | 520 | nd | nd | 264 | nd | nd | 29 | 9,1 |
| 2010 | 29 | nd | nd | 511 | nd | nd | 282 | nd | nd | 29 | 9,7 |
| 2011 | 29 | 240 | 148 | 388 | 134 | 74 | 208 | 15 | 14 | 29 | 7,2 |

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

nd : non disponible.

Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours interne de directeur d'hôpital de 1998 à 2012

| | Postes offerts | Inscrits | Présents | Admis | Taux de sélectivité |
|------|----------------|----------|----------|-------|---------------------|
| 1998 | 22 | 236 | 144 | 22 | 6,5 |
| 1999 | 25 | 222 | 129 | 25 | 5,2 |
| 2000 | 28 | 187 | 112 | 28 | 4,0 |
| 2001 | 28 | 188 | 112 | 28 | 4,0 |
| 2002 | 28 | 175 | 126 | 28 | 4,5 |
| 2003 | 32 | 190 | 127 | 30 | 4,2 |
| 2004 | 32 | 219 | 144 | 32 | 4,5 |
| 2005 | 32 | 228 | 128 | 32 | 4,0 |
| 2006 | 32 | 254 | 128 | 32 | 4,0 |
| 2007 | 29 | 225 | 127 | 29 | 4,4 |
| 2008 | 21 | 196 | 132 | 21 | 6,3 |
| 2009 | 18 | 185 | 126 | 16 | 7,9 |
| 2010 | 15 | 188 | 118 | 15 | 7,9 |
| 2011 | 14 | 180 | 114 | 14 | 8,1 |
| 2012 | 14 | 156 | 105 | 14 | 7,5 |

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Figure 4.5-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne de directeur d'établissement de 1998 à 2012

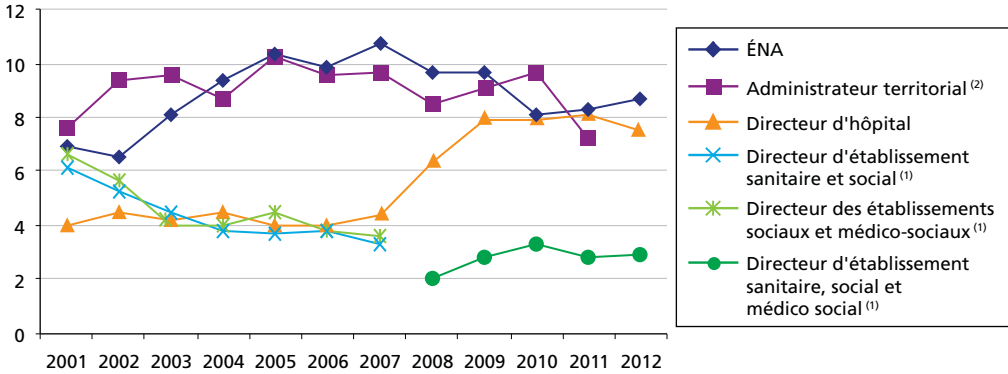
| | Taux de sélectivité | Inscrits | Présents | Admis | Taux de sélectivité |
|--|---------------------|----------|----------|-------|---------------------|
| 1998 Directeur d'établissement sanitaire et social | 15 | 157 | 122 | 15 | 8,1 |
| 1999 Directeur d'établissement sanitaire et social | 20 | 158 | 122 | 20 | 6,1 |
| 2000 Directeur d'établissement sanitaire et social | 20 | 152 | 118 | 18 | 6,6 |
| 2001 Directeur d'établissement sanitaire et social | 20 | 160 | 110 | 18 | 6,1 |
| Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 10 | 76 | 46 | 7 | 6,6 |
| 2002 Directeur d'établissement sanitaire et social | 25 | 172 | 133 | 25 | 5,3 |
| Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 15 | 108 | 74 | 13 | 5,7 |
| 2003 Directeur d'établissement sanitaire et social | 25 | 154 | 112 | 25 | 4,5 |
| Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 20 | 121 | 72 | 18 | 4,0 |
| 2004 Directeur d'établissement sanitaire et social | 50 | 185 | 128 | 34 | 3,8 |
| Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 25 | 141 | 101 | 25 | 4,0 |
| 2005 Directeur d'établissement sanitaire et social | 50 | 223 | 145 | 39 | 3,7 |
| Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 25 | 130 | 81 | 18 | 4,5 |
| 2006 Directeur d'établissement sanitaire et social | 50 | 264 | 189 | 50 | 3,8 |
| Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 25 | 169 | 94 | 25 | 3,8 |
| 2007 Directeur d'établissement sanitaire et social | 50 | 214 | 159 | 48 | 3,3 |
| Directeur des établissements sociaux et médico-sociaux | 25 | 139 | 91 | 25 | 3,6 |
| 2008 Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ⁽¹⁾ | 60 | 172 | 121 | 60 | 2,0 |
| 2009 Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social | 45 | 169 | 125 | 45 | 2,8 |
| 2010 Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social | 40 | 191 | 131 | 40 | 3,3 |
| 2011 Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social | 40 | 162 | 111 | 40 | 2,8 |
| 2012 Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social | 40 | 154 | 114 | 40 | 2,9 |

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Figure 4.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2012



Sources : ÉnaA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

(2) Les chiffres 2012 n'ont pas été transmis.

Mobilité inter fonction publique, géographique et inter-employeurs publics 4.6

La mobilité des agents de la fonction publique a de multiples facettes. Trois d'entre elles sont abordées dans le cadre de la présente fiche thématique : mobilités inter fonction publique (entre les trois versants de la fonction publique), inter-employeurs publics (entre grandes catégories d'employeurs publics, anciennement appelée mobilité structurelle), géographique (au sens du changement de département administratif de fonction). Ne sont évaluées ici, faute de sources d'informations, ni les mobilités fonctionnelles (changement de poste de travail ou/et de fonction), ni le changement d'établissement, ni le changement de lieu de travail.

Parmi l'ensemble des titulaires civils de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (3,6 millions d'agents), 0,2% sont passés d'un versant de la fonction publique à un autre. Dans la FPE, 0,1% des agents change de versant de la fonction publique contre 0,2% des agents de la FPT et 0,3% des agents de la FPH. Pour les agents en mobilité inter fonction publique, la destination principale est la FPT : 48,3% (y compris les derniers transferts de personnels dans le cadre de la décentralisation) contre 27,3% pour la FPE et 24,3% pour

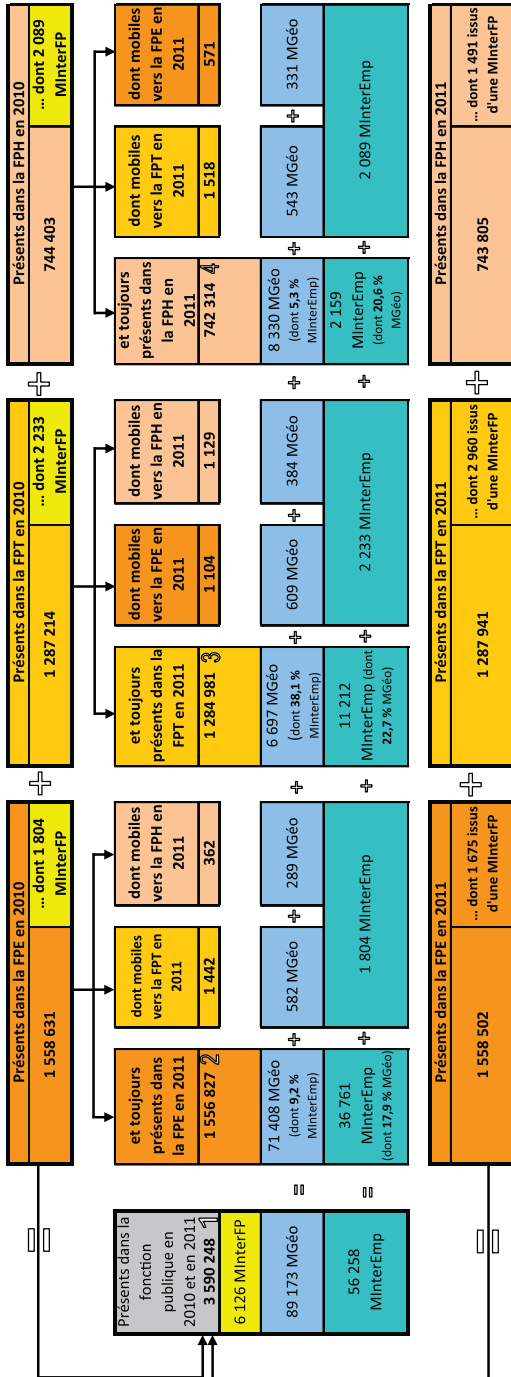
la FPH. La FPT a ainsi recruté 79,9% des agents de la FPE en mobilité inter fonction publique et 72,7% des agents de la FPH dans la même situation. En ce qui concerne les agents de la FPT en mobilité inter fonction publique, 49,4% sont partis vers la FPE et 50,6% vers la FPH.

Entre 2010 et 2011, 4,6% des agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 ont changé de département administratif de fonction contre 0,5% des agents de la FPT et 1,1% des agents de la FPH. La mobilité géographique est nettement plus fréquente lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les présents en 2010 dans la FPE et dans un autre versant en 2011 (mobiles inter fonction publique), 48,3% ont changé de département de fonction (44,5% et 41,8% respectivement des mobiles inter fonction publique en provenance de la FPT et de la FPH).

Par ailleurs, **la mobilité inter-employeurs publics (voir définitions et méthodes) chez les titulaires civils présents dans le même versant en 2010 et en 2011 a concerné 2,4% des agents de la FPE, 0,9% des agents de la FPT et 0,3% des agents de la FPH.**

4 4.6 Mobilité inter fonction publique, géographique et inter-employeurs publics

Schéma illustratif des différentes mobilités :



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

1 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de l'ensemble de la fonction publique: les présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011.

2 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPE : les seules présents dans la FPE en 2010 et en 2011.

3 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPT : les seules présents dans la FPT en 2010 et en 2011.

4 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPH : les seules présents dans la FPH en 2010 et en 2011.

MinterFP Mobilité inter fonction publique : changement de versant de la fonction publique.

MGéo Mobilité géographique: changement de département administratif de fonction.

MinterEmp Mobilité inter-employeurs.

Définitions et méthodes

- **La mobilité inter fonction publique** consiste ici en un changement d'employeur au sens du changement de versant de la fonction publique (FPE, FPT ou FPH). Le taux de mobilité inter fonction publique est le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de versant entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents au cours des deux années consécutives dans la fonction publique.

- **La mobilité inter-employeurs publics** consiste en un changement de catégorie d'employeur public selon un niveau de détail de la nomenclature des employeurs publics précisé ci-dessous. **Évalué au sein d'un même versant de la fonction publique**, le taux de mobilité inter-employeurs publics est ici le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de grande catégorie d'employeur public au sein du versant considéré entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils présents au sein de ce versant les deux années consécutives. **Évalué sur l'ensemble de la fonction publique**, le taux de mobilité inter-employeurs publics est donc le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de grande catégorie d'employeur public entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils présents les deux années consécutives. L'indicateur de mobilité inter-employeurs publics remplace dorénavant l'indicateur de mobilité structurelle qui a été adopté jusqu'à présent pour analyser les mobilités au sein de la seule FPE (changement de ministères). La mobilité inter-employeurs publics évaluée sur l'ensemble des agents de la fonction publique intègre donc la mobilité inter fonction publique. En revanche, elle ne prend pas en compte à ce stade les changements fins d'employeur au sein d'une même catégorie : par exemple, un agent qui est mobile d'une commune à une autre n'est pas comptabilisé ici.

- **La mobilité géographique** consiste en un changement de région de fonction ou de département administratif de fonction à l'intérieur d'une même région. Le taux de mobilité géographique est le rapport entre l'effectif des agents titulaires civils ayant changé de département de fonction entre l'année n et l'année n+1 sur l'effectif des agents titulaires civils présents les deux années consécutives. Ce taux est la somme de deux types de mobilité géographique : la mobilité qui correspond au changement de région et la mobilité qui correspond à un changement de département administratif de fonction à l'intérieur d'une même région.

Les nomenclatures utilisées pour l'évaluation des différents taux de mobilité

- **La mobilité inter fonction publique**: fonction publique de l'État (FPE), fonction publique territoriale (FPT), fonction publique hospitalière (FPH).

- **La mobilité inter-employeurs publics s'appuie sur les grandes catégories d'employeurs publics suivantes**: les ministères (Affaires étrangères et européennes; Culture et Communication; Agriculture et Pêche; Ministères de l'enseignement; Ministères économique et financier; Intérieur; Outre-mer et Collectivités territoriales; Justice et Libertés; Services du Premier ministre; Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire; Ministères sociaux; Défense.), les établissements publics administratifs (Épa) sous tutelles de chaque ministère, les communes, les établissements communaux, les établissements intercommunaux, les départements, les établissements départementaux, les régions, les autres Épa locaux, les hôpitaux, les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les autres établissements médico-sociaux.

- **La mobilité géographique**: Île-de-France, Champagne-Ardenne, Picardie, Haute-Normandie, Centre, Basse-Normandie, Bourgogne, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Alsace, Franche-Comté, Pays de la Loire, Bretagne, Poitou-Charentes, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin, Rhône-Alpes, Auvergne, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Etranger.

Source et champs

Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Cette source offre également la possibilité d'estimer le nombre d'agents en mobilité entre les employeurs d'un même versant de la fonction publique ou entre ceux des différents versants.

L'évaluation de la mobilité à partir de SIASP est basée sur les agents titulaires civils. Les militaires, les stagiaires et élèves fonctionnaires, les agents en congé longue durée, les agents non titulaires, les ouvriers d'État, les assistants maternels et familiaux, les médecins et les autres catégories et statuts ne figurent pas dans le champ. La mesure annuelle de la mobilité implique que seuls soient pris en compte les titulaires civils présents deux années consécutives dans un emploi principal et dont les quotités de travail sont les suivantes : temps complet, temps partiel, au forfait, temps complet avec abattement de salaire et temps non complet. Ne sont pas pris en compte dans le champ les agents ayant un identifiant invalide (667 en 2010 et 3 634 en 2011).

4 4.6 Mobilité inter fonction publique, géographique et inter-employeurs publics

Figure 4.6-1: Mobilités inter fonction publique des agents titulaires civils entre 2010 et 2011 selon le versant de la fonction publique de départ et de destination

| Fonction publique de départ (en 2010) | Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011 dans la fonction publique | | | Fonction publique de destination (en %) | | | |
|---------------------------------------|--|---|-------------------------|---|-------------|-------------|--------------|
| | Ensemble | Mobiles vers une autre fonction publique entre 2010 et 2011 | Taux de mobilité (en %) | FPE | FPT | FPH | Ensemble |
| FPE | 1 558 631 | 1 804 | 0,1 | | 79,9 | 20,1 | 100,0 |
| FPT | 1 287 214 | 2 233 | 0,2 | 49,4 | | 50,6 | 100,0 |
| FPH | 744 403 | 2 089 | 0,3 | 27,3 | 72,7 | | 100,0 |
| Total | 3 590 248 | 6 126 | 0,2 | 27,3 | 48,3 | 24,3 | 100,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

Lecture : 1 558 631 agents titulaires civils sont présents en 2010 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2011. Parmi eux, 1 804 ont connu une mobilité inter fonction publique (0,1 %) : 79,9 % d'entre eux sont partis vers la FPT et 20,1 % vers la FPH. Sur l'ensemble des mobilités inter fonction publique mesurées, 48,3 % l'ont été à destination de la FPT.

Figure 4.6-2: Mobilités inter fonction publique, géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents dans la fonction publique entre 2010 et 2011

| | Effectifs des présents en 2010 et en 2011 | Mobilité Inter FP (changement de versant) | | Mobilité Géo (changement de département de fonction) | | Mobilité Inter Empl. (changement d'employeur) | |
|---|---|--|-------------|--|-------------|---|-------------|
| | | Ensemble des mobiles inter fonction publique | Taux (en %) | Ensemble des mobiles géographiques | Taux (en %) | Ensemble des mobiles inter-employeurs | Taux (en %) |
| Sexe | | | | | | | |
| Femmes | 2 262 798 | 4 222 | 0,2 | 50 177 | 2,2 | 31 624 | 1,4 |
| Hommes | 1 327 450 | 1 904 | 0,1 | 38 996 | 2,9 | 24 634 | 1,9 |
| Age | | | | | | | |
| 16 à 24 ans | 40 323 | 65 | 0,2 | 3 836 | 9,5 | 601 | 1,5 |
| 25 à 29 ans | 238 859 | 670 | 0,3 | 15 876 | 6,6 | 3 147 | 1,3 |
| 30 à 39 ans | 939 614 | 2 260 | 0,2 | 32 708 | 3,5 | 16 047 | 1,7 |
| 40 à 49 ans | 1 178 078 | 2 030 | 0,2 | 21 080 | 1,8 | 18 859 | 1,6 |
| 50 à 59 ans | 1 077 448 | 1 040 | 0,1 | 14 084 | 1,3 | 14 399 | 1,3 |
| 60 ans et plus | 115 926 | 61 | 0,1 | 1 589 | 1,4 | 3 205 | 2,8 |
| Catégorie hiérarchique de départ | | | | | | | |
| A+ ⁽¹⁾ | 94 421 | 77 | 0,1 | 4 763 | 5,0 | 12 511 | 13,3 |
| A | 1 073 594 | 1 701 | 0,2 | 42 805 | 4,0 | 15 357 | 1,4 |
| B | 753 465 | 1 787 | 0,2 | 23 665 | 3,1 | 9 366 | 1,2 |
| C | 1 652 988 | 2 517 | 0,2 | 17 713 | 1,1 | 18 741 | 1,1 |
| Indéterminée | 15 780 | 44 | 0,3 | 227 | 1,4 | 283 | 1,8 |
| Catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) de départ | | | | | | | |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 675 877 | 940 | 0,1 | 34 998 | 5,2 | 25 097 | 3,7 |
| Professions Intermédiaires | 1 151 996 | 2 576 | 0,2 | 30 488 | 2,6 | 11 923 | 1,0 |
| Employés | 1 586 276 | 2 172 | 0,1 | 22 240 | 1,4 | 15 530 | 1,0 |
| Ouvriers | 160 820 | 398 | 0,2 | 1 282 | 0,8 | 3 475 | 2,2 |
| Indéterminée | 15 279 | 40 | 0,3 | 165 | 1,1 | 233 | 1,5 |
| Total | 3 590 248 | 6 126 | 0,2 | 89 173 | 2,5 | 56 258 | 1,6 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

Lecture : 0,1 % des hommes titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans la fonction publique ont changé de versant de la fonction publique, 2,9 % ont changé de département administratif de fonction et 1,9 % ont changé de catégorie d'employeur public.

(1) Voir définitions et méthodes de la fiche thématique 2.

Mobilité inter fonction publique, géographique et inter-employeurs publics 4.6

Figure 4.6-3: Taux de mobilité géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant [en %]

| | Agents présents dans la FPE en 2010 et en 2011 ⁽¹⁾ | | Agents présents dans la FPT en 2010 et en 2011 ⁽¹⁾ | | Agents présents dans la FPH en 2010 et en 2011 ⁽¹⁾ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Taux de mobilité Géo (changement de département de fonction) | Taux de mobilité Inter Empl. (changement d'employeur) | Taux de mobilité Géo (changement de département de fonction) | Taux de mobilité Inter Empl. (changement d'employeur) | Taux de mobilité géographique (changement de département de fonction) | Taux de mobilité Inter Empl. (changement d'employeur) |
| Sexe | | | | | | |
| Femmes | 4,1 | 2,0 | 0,5 | 1,0 | 1,2 | 0,3 |
| Hommes | 5,3 | 2,9 | 0,5 | 0,8 | 1,0 | 0,2 |
| Age | | | | | | |
| 16 à 24 ans | 15,0 | 1,9 | 0,9 | 0,9 | 3,6 | 0,2 |
| 25 à 29 ans | 11,4 | 1,3 | 1,4 | 1,3 | 2,7 | 0,3 |
| 30 à 39 ans | 5,7 | 2,1 | 1,0 | 1,3 | 1,5 | 0,3 |
| 40 à 49 ans | 3,4 | 2,6 | 0,4 | 0,8 | 0,9 | 0,3 |
| 50 à 59 ans | 2,7 | 2,4 | 0,2 | 0,6 | 0,5 | 0,2 |
| 60 ans et plus | 2,3 | 4,5 | 0,1 | 0,4 | 0,3 | 0,1 |
| Catégorie hiérarchique de départ | | | | | | |
| A+ | 5,0 | 13,2 | | | | |
| A | 4,3 | 1,3 | 1,7 | 1,9 | 2,4 | 0,3 |
| B | 5,5 | 1,5 | 1,0 | 1,4 | 1,7 | 0,2 |
| C | 4,4 | 3,1 | 0,3 | 0,7 | 0,5 | 0,4 |
| Indéterminée | 2,5 | 2,1 | 0,3 | 1,0 | n.s. | 1,1 |
| Catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) de départ | | | | | | |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 5,6 | 3,9 | 1,9 | 2,2 | 3,5 | 0,6 |
| Professions Intermédiaires | 3,5 | 1,0 | 1,0 | 1,3 | 1,7 | 0,2 |
| Employés | 4,9 | 1,8 | 0,3 | 0,7 | 0,6 | 0,4 |
| Ouvriers | 2,6 | 8,5 | 0,3 | 0,6 | 0,3 | 0,2 |
| Indéterminée | 1,7 | 1,6 | 0,3 | 1,0 | n.s. | 1,1 |
| Total | 4,6 | 2,4 | 0,5 | 0,9 | 1,1 | 0,3 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant (avec identifiant (NIR) valide).

n.s. : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : 5,3 % des hommes titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans la FPE ont changé de département de fonction et 2,9 % ont changé de catégorie d'employeur au sein de ce versant.

(1) Ne sont donc pas compris dans le champ les agents qui sont partis vers les deux autres versants.

4 4.6 Mobilité inter fonction publique, géographique et inter-employeurs publics

Figure 4.6-4 : Taux de mobilité géographique des agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique entre 2010 et 2011

[en %]

| | Présents dans la FPE en 2010 et dans un autre versant en 2011 | Présents dans la FPT en 2010 et dans un autre versant en 2011 | Présents dans la FPH en 2010 et dans un autre versant en 2011 |
|---|---|---|---|
| Taux de mobilité géographique (changement de département de fonction) | | | |
| Sexe | | | |
| Femmes | 47,9 | 41,9 | 40,5 |
| Hommes | 48,6 | 50,9 | 48,5 |
| Age | | | |
| 16 à 24 ans | 84,2 | 37,5 | 46,7 |
| 25 à 29 ans | 75,8 | 57,7 | 42,2 |
| 30 à 39 ans | 55,1 | 49,1 | 39,5 |
| 40 à 49 ans | 41,2 | 38,8 | 43,8 |
| 50 à 59 ans | 34,5 | 41,6 | 43,5 |
| 60 ans et plus | 28,1 | 29,2 | n.s. |
| Catégorie hiérarchique de départ | | | |
| A+ | 59,7 | | |
| A | 49,7 | 48,5 | 44,6 |
| B | 44,0 | 47,0 | 40,3 |
| C | 48,2 | 40,3 | 41,6 |
| Indéterminée | 76,7 | 46,2 | |
| Catégorie socioprofessionnelle de départ (PCS-Insee) | | | |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 54,0 | 58,5 | 73,2 |
| Professions Intermédiaires | 38,2 | 42,6 | 38,5 |
| Employés | 54,6 | 40,8 | 41,6 |
| Ouvriers | 39,4 | 25,0 | 41,4 |
| Indéterminée | 80,8 | 46,2 | |
| Total | 48,3 | 44,5 | 41,8 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils ayant changé de versant de fonction publique entre 2010 et 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

n.s.: non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : 48,6 % des hommes titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et dans un autre versant en 2011 (mobiles inter fonction publique) ont changé de département administratif de fonction entre ces deux dates.

Figure 4.6-5 : Mobilité géographique des agents titulaires civils par versant et par employeur entre 2010 et 2011

| Les présents en 2010 dans la ... | Employeur de départ (en 2010) | ... et toujours présents dans le même versant ⁽¹⁾ | | | | ... et dans un autre versant en 2011 ⁽²⁾ | | | |
|----------------------------------|---|--|--|---|---|---|--|---|---|
| | | Effectif | Ont changé de département de fonction au sein de la même région (en %) | Ont changé de région de fonction (en %) | Ensemble des « mobiles géographiques » (en %) | Effectif | Ont changé de département de fonction au sein de la même région (en %) | Ont changé de région de fonction (en %) | Ensemble des « mobiles géographiques » (en %) |
| FPE ⁽³⁾ | Affaires étrangères et européennes | 13 893 | 0,1 | 9,9 | 9,9 | 15 | n.s. | 93,3 | 100,0 |
| | Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 25 967 | 1,3 | 3,4 | 4,7 | 69 | 7,2 | 15,9 | 23,2 |
| | Ministères économique et financier | 156 818 | 2,3 | 4,6 | 6,9 | 50 | 14,0 | 30,0 | 44,0 |
| | Culture et Communication | 12 840 | 1,8 | 2,3 | 4,1 | 28 | 25,0 | 28,6 | 53,6 |
| | Défense et anciens combattants | 38 172 | 2,3 | 3,5 | 5,9 | 147 | 21,8 | 29,9 | 51,7 |
| | Écologie, développement durable, transports et logement | 67 721 | 3,7 | 3,2 | 6,8 | 538 | 21,0 | 9,3 | 30,3 |
| | Ministères de l'enseignement | 965 006 | 1,3 | 2,0 | 3,3 | 343 | 22,4 | 25,1 | 47,5 |
| | Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 169 884 | 1,8 | 3,3 | 5,1 | 184 | 18,5 | 37,5 | 56,0 |
| | Justice et Libertés | 70 118 | 3,3 | 7,2 | 10,5 | 72 | 29,2 | 18,1 | 47,2 |
| | Ministères sociaux | 28 964 | 4,2 | 2,7 | 6,9 | 320 | 11,3 | 61,9 | 73,1 |
| | Services du Premier ministre | 7 444 | 1,9 | 8,2 | 10,1 | 38 | 39,5 | 39,5 | 78,9 |
| Total | 1 556 827 | 1,7 | 2,9 | 4,6 | 1 804 | 19,3 | 29,0 | 48,3 | |
| FPT ⁽⁴⁾ | Communes | 730 396 | 0,2 | 0,3 | 0,5 | 827 | 27,9 | 22,4 | 50,3 |
| | Établissements communaux | 73 390 | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 406 | 13,8 | 16,0 | 29,8 |
| | Établissements intercommunaux | 156 747 | 0,2 | 0,3 | 0,5 | 261 | 13,8 | 26,1 | 39,8 |
| | Départements | 207 566 | 0,2 | 0,3 | 0,6 | 589 | 21,1 | 23,3 | 44,3 |
| | Établissements départementaux | 51 723 | 0,2 | 0,7 | 0,9 | 50 | 16,0 | 46,0 | 62,0 |
| | Régions | 63 293 | 0,1 | 0,3 | 0,4 | 86 | 19,8 | 40,7 | 60,5 |
| | Autres Épa locaux | 1 866 | 0,7 | 0,6 | 1,3 | 14 | | 57,1 | 57,1 |
| | Total | 1 284 981 | 0,2 | 0,3 | 0,5 | 2 233 | 21,1 | 23,3 | 44,5 |
| FPH | Hôpitaux | 681 345 | 0,6 | 0,6 | 1,2 | 1 864 | 22,6 | 19,8 | 42,5 |
| | Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 43 921 | 0,2 | 0,4 | 0,6 | 134 | 13,4 | 20,1 | 33,6 |
| | Autres établissements médico-sociaux | 17 048 | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 91 | 14,3 | 26,4 | 40,7 |
| | Total | 742 314 | 0,5 | 0,6 | 1,1 | 2 089 | 21,7 | 20,2 | 41,8 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : (1) agents titulaires civils présents dans le même versant en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide); (2) agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique entre 2010 et 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

n.s. : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : parmi les agents présents au sein du ministère de la Justice et des Libertés (y compris Épa sous tutelles) en 2010 et toujours présents dans la FPE en 2011, 3,3 % ont changé de département de fonction au sein de la même région, 7,2 % ont changé de région de fonction. Ils sont donc 10,5 % à connaître une mobilité géographique, entre 2010 et 2011.

(3) Y compris les Épa sous tutelle.

(4) Les taux de mobilités inter-employeurs des agents des communes, établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétés avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

4 4.6 Mobilité inter fonction publique, géographique et inter-employeurs publics

Figure 4.6-6 : Mobilité géographique des agents titulaires civils selon les régions⁽¹⁾ de départ et de destination entre 2010 et 2011

| Présents en 2010 et en 2011 dans la ... | Région de départ (en 2010) | Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011 | | | Région de destination (en %) | | | | |
|---|----------------------------|--|---------------------|-------------------------------------|------------------------------|-------------|------------|------------|--------------|
| | | Présents en 2010 et en 2011 | Mobiles Géo en 2011 | Taux de mobilité Géo en 2011 (en %) | Île-de-France | province | DOM | Étranger | Total |
| FPE ⁽²⁾ | Île-de-France | 382 586 | 25 992 | 6,8 | 51,5 | 43,5 | 2,7 | 2,3 | 100,0 |
| | province | 1 109 249 | 42 750 | 3,9 | 17,7 | 78,4 | 2,4 | 1,5 | 100,0 |
| | DOM | 52 876 | 1 531 | 2,9 | 19,5 | 59,4 | 16,5 | 4,6 | 100,0 |
| | Étranger | 12 116 | 1 135 | 9,4 | 42,4 | 53,7 | 4,0 | | 100,0 |
| | Total | 1 556 827 | 71 408 | 4,6 | 30,5 | 64,9 | 2,8 | 1,8 | 100,0 |
| FPT ⁽²⁾ | Île-de-France | 243 333 | 2 770 | 1,1 | 61,4 | 37,8 | 0,8 | | 100,0 |
| | province | 1 005 223 | 3 894 | 0,4 | 10,1 | 89,3 | 0,5 | | 100,0 |
| | DOM | 36 425 | 33 | 0,1 | n.s. | 87,9 | | | 100,0 |
| | Total | 1 284 981 | 6 697 | 0,5 | 31,4 | 68,0 | 0,6 | | 100,0 |
| FPH ⁽²⁾ | Île-de-France | 119 348 | 3 833 | 3,2 | 66,2 | 32,9 | 0,9 | | 100,0 |
| | province | 607 378 | 4 407 | 0,7 | 7,4 | 91,4 | 1,2 | | 100,0 |
| | DOM | 15 588 | 90 | 0,6 | 20,0 | 72,2 | 7,8 | | 100,0 |
| | Total | 742 314 | 8 330 | 1,1 | 34,6 | 64,3 | 1,1 | | 100,0 |
| 3 FP ⁽³⁾ | Île-de-France | 747 122 | 33 754 | 4,5 | 54,4 | 41,5 | 2,3 | 1,8 | 100,0 |
| | province | 2 725 971 | 52 570 | 1,9 | 16,2 | 80,5 | 2,1 | 1,2 | 100,0 |
| | DOM | 105 025 | 1 700 | 1,6 | 20,1 | 60,1 | 15,5 | 4,2 | 100,0 |
| | Étranger | 12 130 | 1 149 | 9,5 | 42,0 | 54,0 | 3,9 | | 100,0 |
| | Total | 3 590 248 | 89 173 | 2,5 | 31,1 | 65,0 | 2,5 | 1,5 | 100,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : (2) agents titulaires civils présents dans le même versant en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide); (3) agents titulaires civils présents dans la fonction publique entre 2010 et 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

n.s: non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture: parmi les 382 586 agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 et originaires d'Île-de-France, 25 992 ont connu une mobilité géographique (6,8 %). Parmi ces derniers, 51,5 % sont restés dans la même région, mais avec un changement de département de fonction, 43,5 % sont partis vers la province, 2,7 % vers les DOM et 2,3 % vers l'étranger.

(1) Des résultats détaillés par région seront publiés sur le portail de la fonction publique, rubrique Statistiques.

Mobilité inter fonction publique, géographique et inter-employeurs publics 4.6

Figure 4.6-7 : Mobilité inter-employeurs des agents civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination

| Ministères de départ en 2010 (y compris Épa sous tutelle) | Présents en 2010 et en 2011 | Mobiles du ministère vers les ... (en %) | | | Mobiles des Épa du ministère vers ... (en %) | | | Ensemble des mobiles Inter Empl. (en %) |
|--|--------------------------------|--|------------------------------|----------------------|--|--------------------------|----------------------------------|---|
| | | Épa du même ministère | Épa des autres ministères | autres ministères | le ministère | les autres ministères | les Épa des autres ministères | |
| Affaires étrangères et européennes | 13 893 | 0,1 | 0,2 | 1,5 | 0,0 | 3,2 | 0,0 | 5,1 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 25 967 | n.s. | 0,4 | 1,9 | 0,1 | 0,0 | 2,1 | 4,5 |
| Ministères économique et financier | 156 818 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 |
| Culture et Communication | 12 840 | 0,2 | 0,2 | 0,8 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 1,8 |
| Défense et anciens combattants | 38 172 | 0,2 | 0,1 | 1,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,0 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 67 721 | 0,2 | 0,1 | 1,8 | 0,7 | 0,0 | n.s. | 2,8 |
| Ministères de l'enseignement | 965 006 | 2,7 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 2,9 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 169 884 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | n.s. | n.s. | 0,4 |
| Justice et Libertés | 70 118 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,1 | 0,0 | n.s. | 0,4 |
| Ministères sociaux | 28 964 | 0,9 | 0,1 | 1,7 | 0,6 | 0,4 | 0,1 | 3,7 |
| Services du Premier ministre | 7 444 | n.s. | 0,3 | 7,5 | 0,4 | 5,6 | 0,4 | 14,3 |
| Total | 1 556 827 | 1,7 | 0,1 | 0,3 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 2,4 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année.

n.s. : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : sur les 25 967 titulaires civils présents en 2010 au ministère de l'Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire (y compris dans les Épa sous tutelle) et toujours présents dans la FPE en 2011, 4,5 % ont changé de catégorie d'employeur entre 2010 et 2011 dont 2,1 % qui sont partis des Épa de ce ministère vers les Épa des autres ministères, 1,9 % qui sont partis de ce ministère vers les autres ministères.

Figure 4.6-8 : Mobilité inter-employeurs⁽¹⁾ des agents civils présents dans la FPT en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination

| Employeur de départ en 2010 | Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011 | | | Employeur de destination en 2011 (en %) | | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|--|---|-----------------------------|----------------------------------|--------------|----------------------------------|------------|-------------------|--------------|
| | Présents en 2010 et en 2011 | Mobiles Inter Empl. Entre 2010 et 2011 | Taux de mobilité Inter Empl. Entre 2010 et 2011 (en %) | Communes | Établissements communaux | Établissements intercommunaux | Départements | Établissements départementaux | Régions | Autres Épa locaux | Total |
| Communes | 730 396 | 5 923 | 0,8 | | 11,5 | 69,4 | 12,1 | 2,2 | 2,7 | 2,0 | 100,0 |
| Établissements communaux | 73 390 | 2 014 | 2,7 | 83,0 | | 11,1 | 5,2 | 0,4 | 0,3 | n.s. | 100,0 |
| Établissements intercommunaux | 156 747 | 1 626 | 1,0 | 69,6 | 8,7 | | 12,2 | 3,3 | 3,3 | 3,0 | 100,0 |
| Départements | 207 566 | 982 | 0,5 | 46,9 | 7,8 | 23,6 | | 4,0 | 16,9 | 0,7 | 100,0 |
| Établissements départementaux | 51 723 | 324 | 0,6 | 32,4 | n.s. | 46,3 | 16,7 | | 3,4 | n.s. | 100,0 |
| Régions | 63 293 | 251 | 0,4 | 25,5 | n.s. | 15,9 | 51,4 | 3,6 | | 2,4 | 100,0 |
| Autres Épa locaux | 1 866 | 92 | 4,9 | 26,1 | n.s. | 17,4 | 44,6 | n.s. | 6,5 | | 100,0 |
| Total | 1 284 981 | 11 212 | 0,9 | 30,8 | 8,1 | 42,6 | 11,1 | 2,2 | 3,6 | 1,6 | 100,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils présents dans la FPT en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

n.s. : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : sur les 63 293 titulaires civils présents en 2010 dans les régions et toujours présents dans la FPT en 2011, 0,4 % ont changé de catégorie d'employeur entre 2010 et 2011 et parmi ces mobiles 51,4 % sont partis vers les départements.

(1) Les taux de mobilités inter-employeurs des agents des communes, établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétés avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

4 4.6 Mobilité inter fonction publique, géographique et inter-employeurs publics

Figure 4.6-9 : Mobilité inter-employeurs des agents civils présents dans la FPH en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination

| Employeur de départ en 2010 | Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011 | | | Employeur de destination (en %) | | | Total |
|---|--|--|--|---------------------------------|---|--------------------------------------|--------------|
| | Présents en 2010 et en 2011 | Mobiles Inter Empl. Entre 2010 et 2011 | Taux de mobilité Inter Empl. Entre 2010 et 2011 (en %) | Hôpitaux | Établissements d'hébergement pour personnes âgées | Autres établissements médico-sociaux | |
| Hôpitaux | 681 345 | 1 054 | 0,2 | | 91,6 | 8,4 | 100,0 |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 43 921 | 725 | 1,7 | 94,5 | | 5,5 | 100,0 |
| Autres établissements médico-sociaux | 17 048 | 380 | 2,2 | 57,1 | 42,9 | | 100,0 |
| Total | 742 314 | 2 159 | 0,3 | 41,8 | 52,2 | 6,0 | 100,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils présents dans la FPH en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

Lecture : sur les 681 345 titulaires civils présents en 2010 dans les Hôpitaux publics et toujours présents dans la FPH en 2011, 0,2 % ont changé de catégorie d'employeur entre 2010 et 2011 et parmi ces mobiles 91,6 % sont partis vers les Établissements d'hébergement pour personnes âgées.

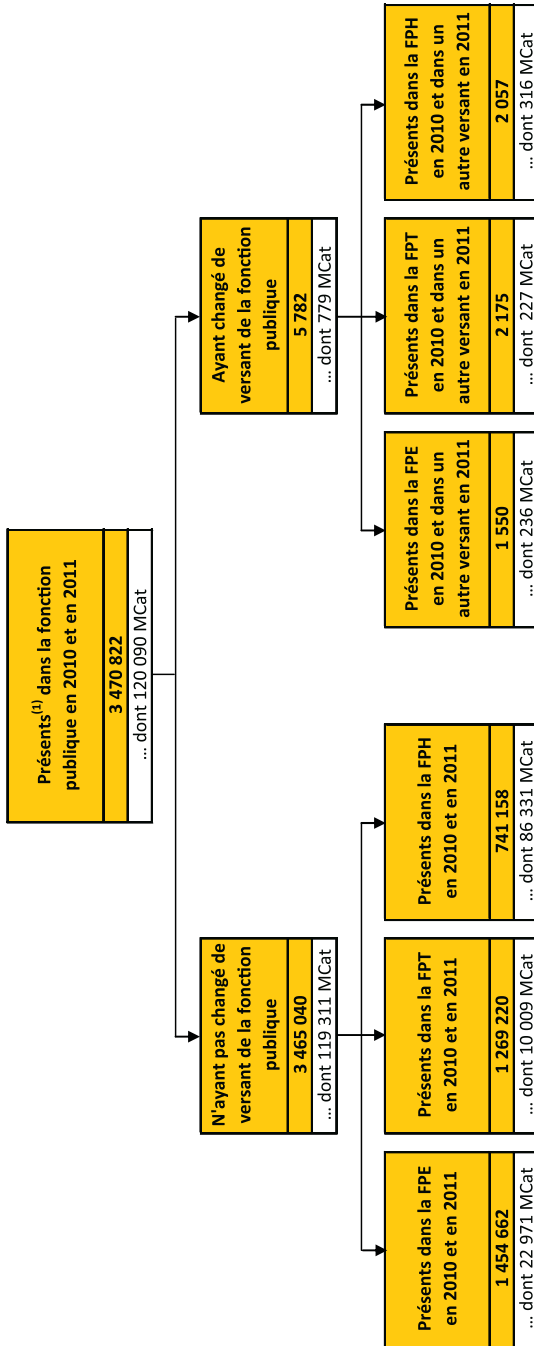
Parmi l'ensemble des titulaires civils de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (3,5 millions d'agents, hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminés et hors A+ en 2010), 3,5 % ont connu une mobilité catégorielle au sens du passage en catégorie hiérarchique supérieure. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 12,4 % d'entre eux ont changé de catégorie hiérarchique contre 1,2 % des agents de catégorie C et 0,6 % des agents de catégorie A.

La catégorie A accueille la plupart des agents en mobilité catégorielle : 80,0 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie A, 13,8 % des agents de catégorie B et 6,2 % des agents de catégorie A+. La quasi-totalité des agents titulaires civils de catégorie B en mobilité catégorielle sont passés en catégorie A tandis que parmi les C en mobilité catégorielle, huit agents sur dix sont passés en catégorie B et deux sur dix en catégorie A (y compris A+).

Au 31 décembre 2011, 12,5 % des titulaires civils des ministères n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, soit une proportion stable depuis 2009 (12,1 % hors les deux ministères qui n'ont pas répondu à l'enquête : Travail, Relation sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports). Plus d'un tiers d'entre eux sont en position normale d'activité (PNA) (5,7 % du total). La PNA a été mise en place en 2009 par le décret n°2008-370 du 18 avril 2008 et la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

Parmi les agents en mobilité statutaire au 31 décembre 2011 : 46,0 % sont des titulaires affectés en PNA ; 31,2 % sont en détachement ; 19,5 % sont en disponibilité ; 2,9 % sont mis à disposition et 0,4 % sont en position hors cadres. Les catégories A et A+ confondues sont les plus représentées parmi les disponibilités (61,8 %) et les positions hors cadres (69,8 %).

Schéma illustratif de la mobilité catégorielle (MCat)



Source : SIASP, Insee, *Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.*

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

MCat : Mobilités catégorielles.

(1) Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

Définitions et méthodes

• La **mobilité catégorielle** consiste en un changement de catégorie hiérarchique. Le taux de mobilité catégorielle est calculé comme le rapport entre les agents titulaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique entre l'année n et l'année n+1 sur le total des agents titulaires civils - hors A+ l'année n - présents les deux années consécutives. La mobilité catégorielle est dorénavant abordée via la nomenclature des catégories hiérarchiques et non plus via la nomenclature des catégories socioprofessionnelles et des qualifications (sur quatre positions).

La nomenclature adoptée ici pour l'évaluation de la mobilité catégorielle est la suivante : A+, A, B, C. Un agent est considéré comme « mobile catégoriel » **lorsqu'il accède à une catégorie hiérarchique supérieure.**

Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus dans le champ.

La mobilité en référence au statut général des fonctionnaires recouvre plusieurs cas, à savoir : le détachement, la mise à disposition, la position hors cadres et la disponibilité, ainsi que la position normale d'activité (depuis 2009). Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc. Les positions statutaires des fonctionnaires sont définies par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité à temps complet ou à temps partiel, 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité, 5/ titulaire affecté ou en PNA. La position statutaire relative au congé parental est décrite dans la fiche thématique 8 (Temps et conditions de travail, figures 8.3-3 à 8.3-6). **L'activité à temps complet ou à temps partiel** est la position ordinaire : il s'agit de la position de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade. Un fonctionnaire en position d'activité peut être **mis à disposition (MAD)**. Il est alors soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits que les agents de son corps en position d'activité, mais il effectue son service dans une autre administration que la sienne. Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Pour être en position

hors cadres, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant son nouveau poste. La **disponibilité** est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Les agents **affectés et en position normale d'activité (PNA)** appartiennent à des corps gérés par le ministère mais sont affectés en dehors de celui-ci, soit hors de son administration centrale et de ses services déconcentrés, soit dans l'un de ses EP, soit dans un autre ministère, soit dans un EP d'un autre ministère... Il s'agit d'agents en fonction hors du ministère, qui ne sont ni en position de détachement, ni en position de MAD (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008).

Sources et champs

La mobilité catégorielle

Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Cette source offre également la possibilité d'estimer le nombre d'agents ayant changé de catégorie hiérarchique au sein de l'ensemble de la fonction publique et au sein de chaque versant de la fonction publique.

L'évaluation de la mobilité catégorielle à partir de SIASP est basée sur les agents titulaires civils. Les militaires, les stagiaires et élèves fonctionnaires, les agents en congé longue durée, les agents non titulaires, les ouvriers d'État, les assistants maternels et familiaux, les médecins et les autres catégories et statuts ne figurent pas dans le champ. La mesure annuelle de la mobilité implique que seuls soient pris en compte les titulaires civils présents deux années consécutives dans un emploi principal et dont les quotités de travail sont les suivantes : temps complet, temps partiel, au forfait, temps complet avec abattement de salaire et temps non complet. Ne sont pas pris en compte dans le champ les agents ayant un identifiant invalide (667 en 2010 et 3 634 en 2011).

La mobilité statutaire

Cette forme de mobilité est évaluée dans la fonction publique de l'État à partir des données de l'enquête *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (TEMS)*.

L'enquête TEMS est conçue en deux parties : la première, dite « de cadrage », repose sur un dispositif annuel allégé ; la seconde partie dite « approfondie » est constituée de tableaux plus détaillés sur deux sous-populations avec une rotation tous les deux ans sur les sous-populations concernées (parmi les détachements, mises à disposition, hors cadres, disponibilités, et affectation ou PNA).

La première sous-partie relative à la transparence de l'emploi dans la FPE couvre les ministères et leurs établissements publics sous tutelle. Elle permet de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs : « payés », « en fonction » et « gérés » (voir la fiche thématique Emploi 1.4). La deuxième sous-

partie est consacrée à la mobilité statutaire et permet de fournir des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

Pour les informations portant sur la mobilité statutaire au 31 décembre 2011, seules des ventilations détaillées sur les positions hors cadres, disponibilité et affectation en PNA sont disponibles. Les données sur les mobilités statutaires au 31 décembre 2011 n'ont pas été transmises par le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Cette forme de mobilité est évaluée dans la fonction publique territoriale à partir de la synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre établie par la DGCL et le CNFPT. Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont fournies ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Figure 4.7-1: Mobilité catégorielle des agents titulaires civils entre 2010 et 2011 selon les catégories hiérarchiques de départ et de destination

| Catégorie hiérarchique de départ (en 2010) | Effectifs des agents présents en 2010 et en 2011 dans la fonction publique | | | Catégorie hiérarchique de destination (en %) | | | |
|--|--|--|------------------------------|--|-------------|-------------|--------------|
| | Ensemble | Mobiles entre 2010 et 2011 vers une autre catégorie hiérarchique | Taux de mobilité Cat. (en %) | A+ | A | B | Ensemble |
| A | 1 072 808 | 6 752 | 0,6 | 100,0 | | | 100,0 |
| B | 752 747 | 93 609 | 12,4 | 0,2 | 99,8 | | 100,0 |
| C | 1 645 267 | 19 729 | 1,2 | 2,8 | 13,3 | 83,9 | 100,0 |
| Total | 3 470 822 | 120 090 | 3,5 | 6,2 | 80,0 | 13,8 | 100,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide). Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

Lecture : parmi les 1 645 267 agents titulaires civils de catégorie C en 2010, 19 729 ont changé de catégorie hiérarchique (1,2 %) : 83,9 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 13,3 % des agents de catégorie A et 2,8 % des agents de catégorie A+.

Figure 4.7-2 : Taux de mobilité catégorielle en fonction des changements de versant de la fonction publique et de département de fonction entre 2010 et 2011

[en %]

| | Ensemble | N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾ | | | Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾ | | |
|---|------------|--|---|---|--|---|---|
| | | Ensemble | Ayant changé de département de fonction | N'ayant pas changé de département de fonction | Ensemble | Ayant changé de département de fonction | N'ayant pas changé de département de fonction |
| Taux de mobilité catégorielle (en %) | | | | | | | |
| Sexe | | | | | | | |
| Femmes | 4,3 | 4,3 | 9,2 | 4,2 | 13,2 | 16,8 | 10,6 |
| Hommes | 2,0 | 2,0 | 6,6 | 1,8 | 14,0 | 20,6 | 7,7 |
| Age | | | | | | | |
| 16 à 24 ans | 6,6 | 6,6 | 4,7 | 6,8 | 18,3 | 25,8 | n.s. |
| 25 à 29 ans | 9,5 | 9,4 | 9,4 | 9,4 | 19,9 | 28,2 | 9,4 |
| 30 à 39 ans | 5,0 | 5,0 | 8,9 | 4,9 | 13,7 | 16,2 | 11,6 |
| 40 à 49 ans | 2,6 | 2,6 | 7,6 | 2,5 | 11,3 | 15,2 | 8,6 |
| 50 à 59 ans | 1,7 | 1,7 | 6,6 | 1,6 | 12,6 | 19,4 | 8,3 |
| 60 ans et plus | 1,7 | 1,7 | 5,3 | 1,7 | 11,5 | n.s. | 14,3 |
| Catégorie hiérarchique de départ | | | | | | | |
| A | 0,6 | 0,6 | 2,6 | 0,5 | 7,1 | 10,0 | 4,5 |
| B | 12,4 | 12,4 | 16,5 | 12,3 | 20,3 | 18,1 | 21,9 |
| C | 1,2 | 1,2 | 10,3 | 1,1 | 12,9 | 24,1 | 4,3 |
| Catégorie socioprofessionnelle de départ (PCS-Insee) | | | | | | | |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 1,2 | 1,2 | 3,8 | 1,1 | 14,7 | 16,4 | 12,3 |
| Professions Intermédiaires | 8,1 | 8,1 | 12,7 | 8,0 | 13,9 | 13,4 | 14,2 |
| Employés | 1,1 | 1,1 | 7,8 | 1,0 | 14,6 | 26,4 | 4,9 |
| Ouvriers | 1,4 | 1,4 | 6,9 | 1,3 | 1,4 | n.s. | n.s. |
| Total | 3,5 | 3,4 | 8,1 | 3,3 | 13,5 | 18,1 | 9,8 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide). Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

n.s. : non significatif pour les effectifs des mobiles inférieurs à 5.

Lecture : 4,3 % des femmes titulaires civils présentes en 2010 et en 2011 ont changé de catégorie hiérarchique. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,2 % ont changé également de catégorie hiérarchique entre 2010 et 2011. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de département de fonction, 16,8 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 465 040 agents titulaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 5 782 agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Figure 4.7-3 : Taux de mobilité catégorielle des agents titulaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ entre 2010 et 2011

[en %]

| Fonction publique de départ (en 2010) | N'ayant pas changé de versant | | | | Ayant changé de versant (mobiles inter fonction publique) | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------|-------------|------------|------------|---|-------------|-------------|-------------|
| | A | B | C | Ensemble | A | B | C | Ensemble |
| FPE | 0,7 | 2,2 | 3,7 | 1,6 | | 7,5 | 28,3 | 15,2 |
| FPT | | 1,5 | 0,8 | 0,8 | 11,1 | 11,3 | 9,5 | 10,4 |
| FPH | | 30,2 | 0,6 | 11,6 | 6,3 | 32,4 | 2,3 | 15,4 |
| Ensemble | 0,6 | 12,4 | 1,2 | 3,4 | 7,1 | 20,3 | 12,9 | 13,5 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR). Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

Lecture : 1,6 % des agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 ont connu une mobilité catégorielle. Parmi les agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et dans un autre versant en 2011, 15,2 % ont connu une mobilité catégorielle.

Figure 4.7-4 : Agents titulaires civils en mobilité statutaire du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2011

| | Répartition des agents en mobilité statutaire par type de position ⁽¹⁾ | | | | Part des agents titulaires civils en mobilité statutaire sur l'ensemble des titulaires civils ministériels ⁽¹⁾ | | | |
|--|---|--------------|--------------|--------------|---|-------------|-------------|-------------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Détachement | 55,5 | 32,4 | 33,4 | 31,2 | 3,4 | 3,9 | 4,2 | 3,9 |
| Mise à disposition | 9,2 | 3,8 | 3,1 | 2,9 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,4 |
| Hors cadres | 0,6 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Disponibilité | 34,7 | 18,7 | 18,8 | 19,5 | 2,1 | 2,3 | 2,4 | 2,4 |
| Position normale d'activité (PNA) ⁽²⁾ | - | 44,7 | 44,3 | 46,0 | - | 5,4 | 5,6 | 5,7 |
| Total⁽³⁾ | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 6,1 | 12,1 | 12,7 | 12,5 |
| Nombre d'agents ⁽¹⁾ | 95 004 | 182 035 | 178 748 | 168 332 | | | | |

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2008 pour les ministères du Travail, Relations sociales et Solidarités, ainsi que Santé, Jeunesse et Sports ; en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) L'affectation en Position normale d'activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n°2179 du 28 janvier 2009.

(3) Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS, figurent désormais dans la fiche thématique n°8-3.

Figure 4.7-5 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011

| | | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | 2006 | 2007 | 2008 ⁽¹⁾ | 2009 ⁽¹⁾ | 2010 ⁽¹⁾ | 2011 ⁽¹⁾ |
|---|--------|------|------|------|------|------|------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Détachement | Hommes | 57,4 | 54,9 | 54,8 | 55,3 | 54,7 | | 53,8 | | 51,5 | |
| | Femmes | 42,6 | 45,1 | 45,2 | 44,7 | 45,3 | | 46,2 | | 48,5 | |
| Mise à disposition | Hommes | 64,8 | 55,7 | 58,3 | 59,8 | 56,3 | | 71,8 ⁽³⁾ | | 46,6 | |
| | Femmes | 35,2 | 44,3 | 41,7 | 40,2 | 43,7 | | 28,2 ⁽³⁾ | | 53,4 | |
| Titulaires affectés en Position normale d'activité (PNA) ⁽²⁾ | Hommes | - | - | - | - | - | - | - | 41,5 ⁽⁴⁾ | 51,5 ⁽⁴⁾ | 52,3 ⁽⁴⁾ |
| | Femmes | - | - | - | - | - | - | - | 58,5 ⁽⁴⁾ | 48,5 ⁽⁴⁾ | 47,7 ⁽⁴⁾ |
| Hors cadres | Hommes | 75,4 | 69,6 | 75,4 | 75,8 | | 81,0 | | 71,2 | | 69,3 |
| | Femmes | 24,6 | 30,4 | 24,6 | 24,2 | | 19,0 | | 28,8 | | 30,7 |
| Disponibilité | Hommes | 26,2 | 27,5 | 29,6 | 30,9 | | 34,3 | | 35,1 | | 33,8 |
| | Femmes | 73,8 | 72,5 | 70,4 | 69,1 | | 65,7 | | 64,9 | | 66,2 |

Source : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques. Pour les données 2011, seules les informations détaillées sur les positions de hors cadres, les disponibilités et les titulaires affectés en Position normale d'activité sont disponibles. Des informations détaillées concernant les détachements et les mises à disposition seront disponibles pour l'année 2012.

Lecture : au 31 décembre 2011, 33,8 % des fonctionnaires en disponibilité sont des hommes.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2008 pour les ministères du Travail, Relations sociales et Solidarités, ainsi que Santé, Jeunesse et Sports ; en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) L'affectation en Position normale d'activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n°2179 du 28 janvier 2009.

(3) À relier ici à la mise à disposition des personnels du ministère de l'Équipement auprès des collectivités territoriales dans le cadre de la décentralisation.

(4) En 2009 deux ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F pour l'affectation en PNA ; ils représentent 5,9 % du total des effectifs affectés en PNA. En 2010, un ministère n'a pas donné la répartition H/F ; il représente 4,2 % du total des effectifs. En 2011 trois ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F ; ils représentent 6,3 % du total des effectifs affectés en PNA.

Figure 4.7-6 : Effectif des titulaires civils des ministères ⁽¹⁾ en mobilité statutaire au 31 décembre 2011 (résultats partiels)

| | Détachement | Mise à disposition | Hors cadres | Disponibilité | Titulaires affectés en Position normale d'activité (PNA) ⁽²⁾ | Ensemble |
|--|---------------|--------------------|-------------|---------------|---|----------------|
| Affaires étrangères et européennes | 268 | 108 | 1 | 238 | 160 | 775 |
| Alimentation, Agriculture et Pêche | 2 882 | 223 | 8 | 693 | 5 976 | 9 782 |
| Ministères économique et financier | 3 815 | 953 | 264 | 3 075 | 276 | 8 383 |
| Culture et Communication | 777 | 130 | 2 | 405 | 0 | 1 314 |
| Défense | 1 624 | 153 | 27 | 1 269 | 3 158 | 6 231 |
| Écologie, Énergie, Développement durable et Mer | 8 013 | 1 000 | 187 | 1 904 | 4 984 | 16 088 |
| Ministères de l'enseignement | 30 621 | 801 | 100 | 22 240 | 61 202 ⁽³⁾ | 114 964 |
| Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales | 2 064 | 709 | 16 | 1 968 | 56 | 4 813 |
| Justice et Libertés | 750 | 172 | 0 | 585 | 11 | 1 518 |
| Santé et jeunesse et sports | 1 296 | 553 | 17 | 382 | 1 576 | 3 824 |
| Services du Premier ministre | 444 | 29 | 14 | 148 | 5 | 640 |
| Ensemble | 52 554 | 4 831 | 636 | 32 907 | 77 404 | 168 332 |
| Répartition de l'ensemble des titulaires civils en mobilité dans les différentes positions statutaires (en %) | 31,2 | 2,9 | 0,4 | 19,5 | 46,0 | 100,0 |
| Part des titulaires en mobilité sur l'ensemble des titulaires civils des ministères de l'État au 31 décembre 2011 (en %) | 3,9 | 0,4 | 0,0 | 2,4 | 5,7 | 12,5 |

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : Agents civils des ministères, hors Épa, emplois principaux, France métropolitaine +DOM.

Lecture : au 31 décembre 2011, 52 554 titulaires civils des ministères sont en détachement. Parmi l'ensemble des titulaires civils des ministères en mobilité statutaire, 19,5 % sont en disponibilité et 31,2 % en détachement. Rapportés à l'ensemble des titulaires des ministères, ceux qui sont en disponibilité représentent 2,4 % et ceux en détachement 3,9 % au 31 décembre 2011 (hors Travail).

L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Résultats partiels, hors ministères du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) L'affectation en Position normale d'activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

(3) Ce chiffre est estimé : il s'agit de la différence entre le nombre des effectifs physiques en fonction dans les établissements publics et le nombre des effectifs physiques gérés par les établissements publics. Le nombre d'agents en PNA est donc susceptible de modifications dans le futur en fonction des améliorations apportées au suivi de gestion (dans la base de données RH par exemple). Par ailleurs, des réajustements peuvent avoir lieu d'une année sur l'autre afin de mieux refléter la réalité des agents en PNA.

Figure 4.7-7 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011 (résultats partiels) ⁽¹⁾

[en %]

| | | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | 2006 | 2007 | 2008 ⁽¹⁾ | 2009 ⁽¹⁾ | 2010 ⁽¹⁾ | 2011 ⁽¹⁾ |
|--------------------|----|------|------|------|------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Détachement | A+ | - | - | - | - | 20,5 ⁽²⁾ | | 9,7 ⁽²⁾ | | 15,8 | |
| | A | 58,7 | 58,8 | 60,2 | 66,6 | 47,6 | | 39,8 | | 35,8 | |
| | B | 24,7 | 22,0 | 20,0 | 17,3 | 17,0 | | 12,0 | | 10,8 | |
| | C | 16,6 | 19,2 | 19,8 | 16,1 | 15,0 | | 38,5 | | 37,6 | |
| Mise à disposition | A+ | - | - | - | - | 22,6 ⁽²⁾ | | 15,6 ⁽²⁾ | | 21,5 | |
| | A | 53,2 | 63,2 | 69,4 | 67,5 | 37,8 | | 23,0 | | 24,3 | |
| | B | 22,8 | 14,7 | 12,6 | 10,3 | 19,2 | | 15,2 | | 30,2 | |
| | C | 24,0 | 22,1 | 18,0 | 22,2 | 20,4 | | 46,2 | | 24,0 | |
| Hors cadres | A+ | - | - | - | - | | 59,3 ⁽²⁾ | | 36,1 ⁽²⁾ | | 35,4 ⁽²⁾ |
| | A | 58,5 | 52,6 | 73,5 | 68,9 | | 22,7 | | 34,1 | | 34,4 |
| | B | 12,9 | 27,1 | 11,7 | 16,4 | | 11,2 | | 19,7 | | 20,0 |
| | C | 28,6 | 20,3 | 14,8 | 14,7 | | 6,7 | | 10,1 | | 10,2 |
| Disponibilité | A+ | - | - | - | - | | 11,8 ⁽²⁾ | | 5,2 ⁽²⁾ | | 13,2 ⁽²⁾ |
| | A | 31,6 | 39,6 | 45,4 | 49,9 | | 42,1 | | 54,7 | | 48,6 |
| | B | 30,8 | 30,8 | 23,2 | 21,8 | | 20,0 | | 17,4 | | 17,3 |
| | C | 37,6 | 29,6 | 31,4 | 28,3 | | 26,1 | | 22,7 | | 21,0 |

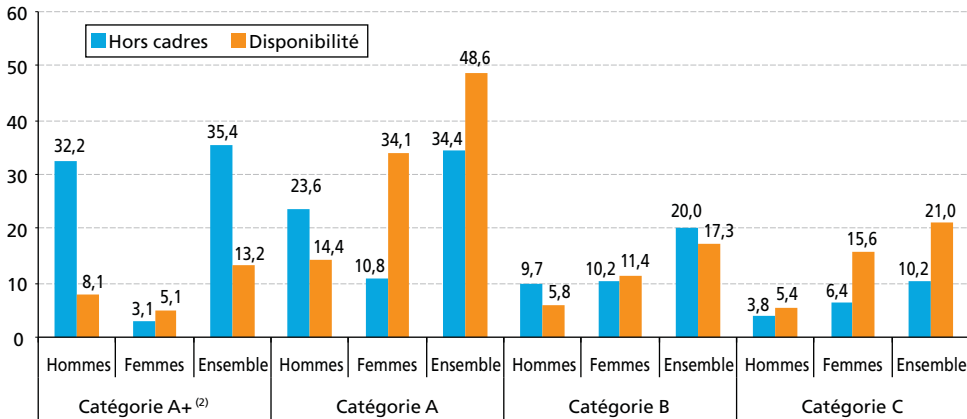
Source : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques. Pour les données 2011, seules les informations détaillées sur les positions de hors cadres et les disponibilités sont disponibles. Des informations détaillées concernant les détachements et les mises à disposition seront disponibles pour l'année 2012.

Lecture : au 31 décembre 2011, 48,6 % des fonctionnaires en disponibilité appartenaient à la catégorie A.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2008 pour les ministères du Travail, Relations sociales et Solidarités, ainsi que Santé, Jeunesse et Sports ; en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B », c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée pour 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs de travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

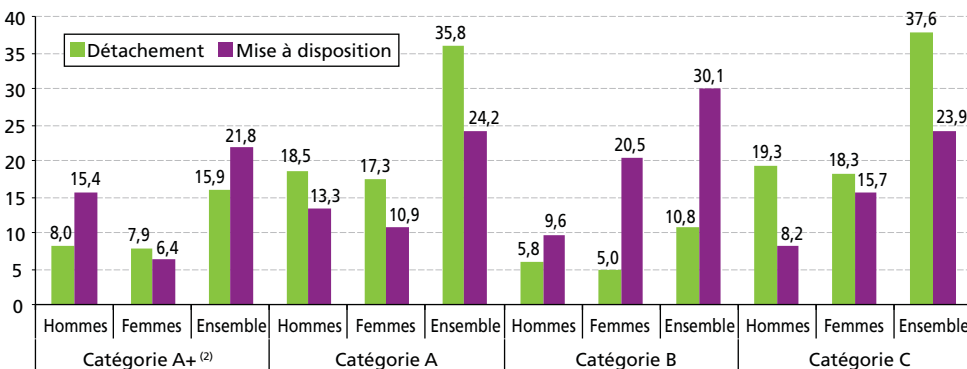
Figure 4.7-8 : Répartition des agents titulaires civils des ministères ⁽¹⁾ en position hors cadres et en disponibilité selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 (résultats partiels) (en %)



Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques. Lecture : 34,1 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont des femmes appartenant à la catégorie A (14,4 % d'hommes). (1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

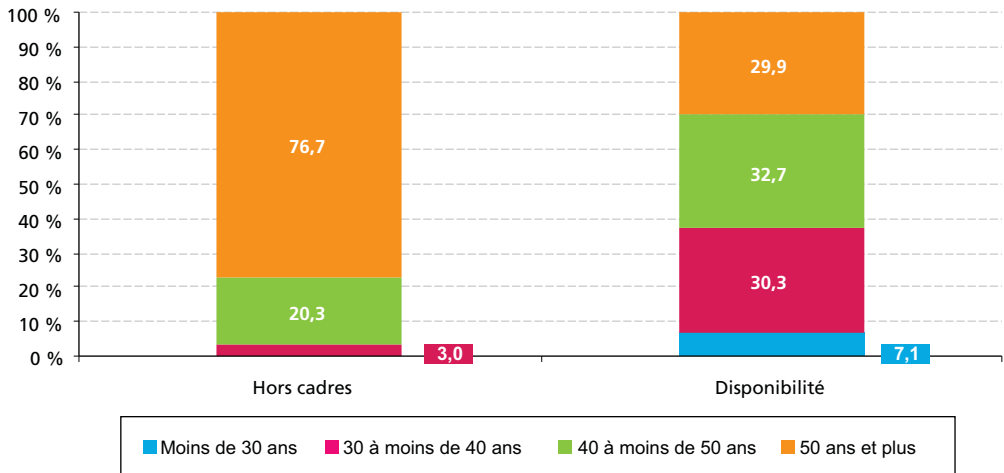
(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B », c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée pour 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs de travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Figure 4.7-9 : Répartition des agents titulaires civils des ministères ⁽¹⁾ en position de détachement et mise à disposition selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2010 (résultats partiels) (en %)



Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques. Lecture : 18,5 % des titulaires civils des ministères en détachement sont des hommes appartenant à la catégorie A (17,3 % de femmes). (1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports.

Figure 4.7-10: Structure par âge des agents titulaires civils des ministères ⁽¹⁾ en position hors cadres et disponibilité au 31 décembre 2011 (résultats partiels) (en %)

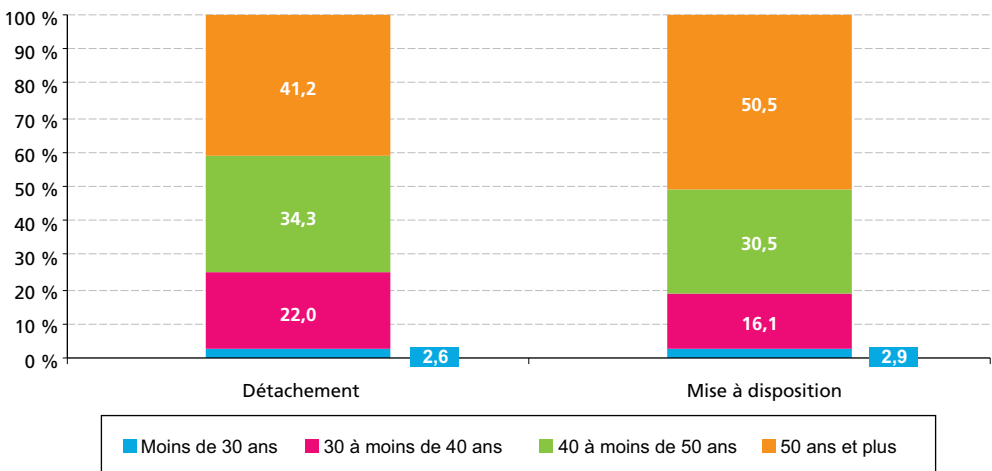


Source : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : au 31 décembre 2011, 32,7 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont âgés de 40 à 49 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Figure 4.7-11: Structure par âge des agents titulaires civils des ministères ⁽¹⁾ en position de détachement et mise à disposition au 31 décembre 2010 (résultats partiels) (en %)



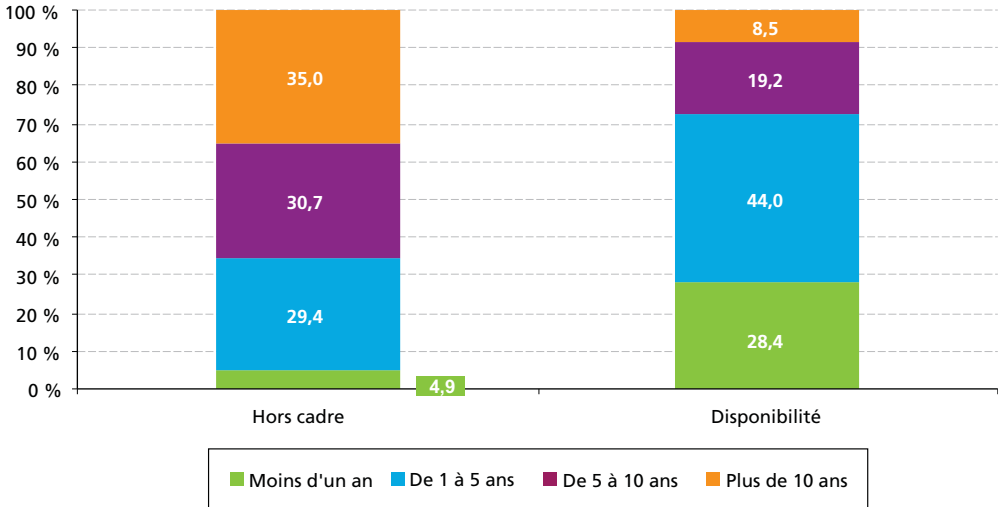
Source : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : au 31 décembre 2010, 22,0 % des titulaires civils des ministères en détachement sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports.

Figure 4.7-12: Durées au 31 décembre 2011 dans les positions hors cadres et disponibilité des agents titulaires civils des ministères ⁽¹⁾ [résultats partiels]

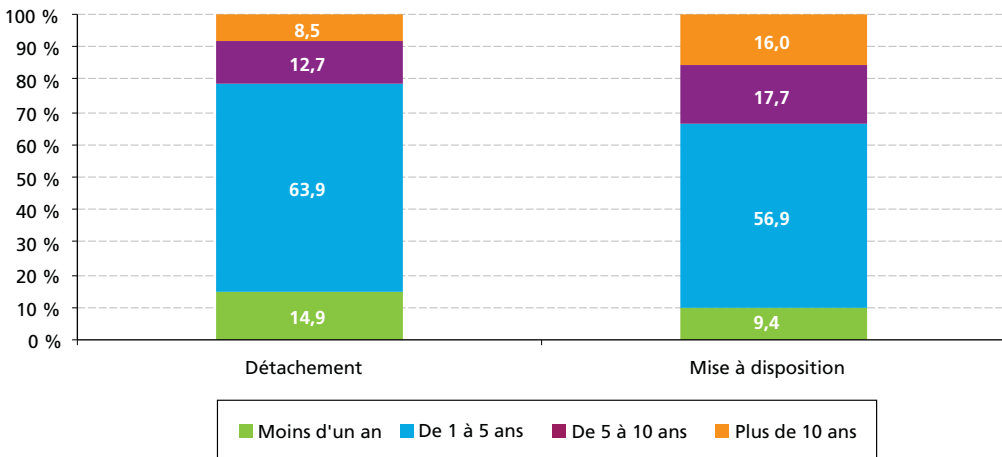
[en %]



Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : au 31 décembre 2011, 44,0 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont dans cette position depuis 1 à 5 ans.
(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Figure 4.7-13: Durées au 31 décembre 2010 dans les positions de détachement et mise à disposition des agents titulaires civils des ministères ⁽¹⁾ [résultats partiels]

[en %]



Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : au 31 décembre 2010, 63,9 % des titulaires civils des ministères en détachement sont dans cette position depuis 1 à 5 ans.
(1) Résultats partiels, hors ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports.

Figure 4.7-14 : Effectifs des agents en mobilité statutaire (*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011

| | Total | % femmes |
|---|---------------|-------------|
| En disponibilité ⁽¹⁾ | 39 058 | 67,4 |
| - Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires (article 72) | 35 457 | 67,8 |
| - dont disponibilité de droit | 10 456 | 78,5 |
| - En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent | 3 601 | 62,7 |
| En position hors cadres (article 70) ⁽²⁾ | 115 | 46,3 |
| En congé spécial (article 99) ⁽²⁾ | 338 | 47,9 |
| Autres positions particulières ⁽²⁾ | 2 845 | 66,6 |
| Détachés dans une autre structure (article 64) ⁽²⁾ | 11 274 | 62,6 |
| • Fonction publique de l'État | 3 762 | 66,2 |
| • Fonction publique hospitalière | 1 312 | 84,4 |
| • Autre collectivité | 3 257 | 63,2 |
| • Fonction publique d'un État de l'Union européenne | 25 | 54,9 |
| • Autres structures | 2 918 | 47,4 |
| Mis à disposition dans une autre structure (article 61) ⁽²⁾ | 13 214 | 63,6 |
| - dont mis à disposition d'une organisation syndicale | 634 | 52,7 |
| Total | 66 844 | 65,6 |

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des « bilans sociaux » et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Fonctionnaires et non-titulaires.

(2) Fonctionnaires uniquement.

Retraite 5

Départs à la retraite **5.1**

Effectifs des retraités **5.2**

Montant des pensions **5.3**

Équilibre financier des pensions **5.4**

Définitions et méthodes

Les retraités de la fonction publique perçoivent une pension d'un des régimes de retraite de la fonction publique (régime des pensions civiles ou militaires de l'État, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ou régime complémentaire Ircantec) pour lequel ils ont cotisé en tant que :

- agent titulaire de l'État, magistrat ou militaire pour le régime des pensions civiles ou militaires de l'État ;
- agent titulaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière pour la CNRACL ;
- ouvriers d'État pour le FSPOEIE ;
- agent non titulaire de l'État ou des collectivités locales, médecin hospitalier, agent titulaire à temps non complet des collectivités locales ne relevant pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ou agent titulaire sans droit à pension (ayant quitté son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auquel il était affilié), pour le régime complémentaire Ircantec.

Champ

Le champ des tableaux 5.1-1 à 5.1-15, 5.2-1 à 5.2-7 et 5.3-1 à 5.3-11 comprend, sauf mention explicite dans les tableaux, les pensions civiles et militaires de l'État (hors et avec pensions attribuées aux fonctionnaires de La Poste et France Télécom, hors pensions cristallisées), les pensions attribuées par la CNRACL aux titulaires territoriaux et hospitaliers dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures, ainsi que les pensions attribuées par le FSPOEIE pour les ouvriers d'État (pensions en « titre définitif » et en « état d'avances »). Les tableaux 5.1-13, 5.2-5 et 5.3-9 sont relatifs aux pensions versées par le régime salariés de l'Ircantec (hors élus locaux, mais y compris pensions attribuées aux agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial ou aux salariés de certaines entreprises publiques ou semi-publiques comme La Poste).

A - De la radiation des cadres à l'entrée en paiement effectif de la pension

• **La radiation des cadres** : il s'agit d'un acte administratif mettant définitivement fin à la carrière du fonctionnaire. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou

d'une révocation (qui met fin aux fonctions de l'agent pour des motifs disciplinaires). La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.

• **L'année d'ouverture des droits « à la retraite »** : elle se définit comme l'année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge où il peut demander sa mise à la retraite. L'ouverture des droits aura généralement lieu à 62 ans pour les sédentaires, et à 52 ou 57 ans pour les personnels actifs ayant rempli les conditions de durée de service (17 ans de services actifs).

• **L'attribution de la pension** : la liquidation de la pension intervient, pour les titulaires civils, dans les cas suivants :

- en cas de radiation des cadres par limite d'âge (67 ans pour les catégories sédentaires, 62 ans pour un certain nombre de corps classés en catégorie active) ;

- en cas d'admission à la retraite, à la demande de l'agent, à partir de l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les sédentaires ou 57, voire 52 ans, pour les agents classés en catégorie active) ayant rempli les conditions de durée de service ;

- un départ anticipé pour carrière longue, avant 60 ans, est possible lorsqu'un fonctionnaire justifie, dans ce régime et le cas échéant dans les autres régimes obligatoires, d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux plein l'année des 60 ans de l'agent concerné, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent (depuis le 1^{er} janvier 2009) ;

- un départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité est possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;

- un départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (depuis le 18 septembre 2012)

- un départ anticipé était également possible jusqu'au 31 décembre 2011 lorsque le fonctionnaire civil est parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans certaines conditions.

Des règles spécifiques s'appliquent pour l'attribution de la pension à un militaire. Pour les titulaires et militaires de l'État, les services ministériels dont relève le futur

retraité sont chargés de constituer le dossier nécessaire à la liquidation, qui est ensuite validé par le service des retraites. Celui-ci procède ensuite à la concession de la pension, correspondant à l'acte d'attribution de la pension. Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la demande de pension est adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Après avis de la CNRACL, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce l'admission à la retraite.

• **L'entrée en paiement de la pension** : le paiement de la pension de retraite ou de la solde de réforme ne peut être antérieur à la date de la décision de radiation des cadres du titulaire (sauf dans certains cas exceptionnels). Le paiement du traitement pour les fonctionnaires (augmenté des éventuels avantages familiaux ou supplément familial de traitement (SFT)) est prolongé jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel l'agent est radié des cadres ou admis à la retraite. Le paiement de la pension du nouveau retraité commence donc au premier jour du mois suivant. On distingue ainsi : l'âge d'ouverture des droits -ou âge légal de la retraite- qui correspond à l'âge minimal pour pouvoir partir en retraite ; la limite d'âge, en principe supérieure de cinq ans à l'âge d'ouverture des droits, au-delà de laquelle l'agent ne peut être maintenu en activité (sous réserve des cas de prolongation d'activité pour motifs familiaux ou en cas de carrière incomplète) et doit obligatoirement partir en retraite ; l'âge de liquidation qui correspond à l'âge auquel l'agent choisit concrètement de partir en retraite, entre l'âge d'ouverture des droits et sa limite d'âge.

B - Équilibre financier des pensions

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État et le compte d'affectation spéciale « Pensions »

Les pensions des agents de l'État constituent un enjeu majeur des finances publiques et sont retracées dans le budget de l'État. La Lof a prévu la création d'un compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » ayant vocation à retracer les opérations relatives aux pensions. Les trois programmes du CAS « Pensions » sont les suivants : « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) », « Ouvriers des établissements industriels de l'État » et « Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions », programme qui comporte en particulier les pensions versées au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de guerre. Il comprend également d'autres pensions et avantages à caractère viager (les retraites du combattant, les allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs ou encore les pensions aux sapeurs pompiers et anciens agents de la défense passive victimes d'accident).

Les dispositions du code des pensions civiles et militaires ont prévu la création d'une contribution employeur à la charge de l'État. Outre cette contribution, le CAS Pensions a d'autres recettes, notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les établissements publics). La spécificité de la contribution à la charge de l'État provient du fait qu'elle est calculée pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre). Trois taux distincts de contribution de l'État employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité », visant à assurer l'équilibre financier de chaque action. Les allocations temporaires d'invalidité (ATI) sont identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions, à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils, ont vocation à être financées exclusivement par une contribution employeur. L'augmentation de la dépense de pensions plus rapide que celle de la masse salariale de l'État employeur et des autres employeurs cotisants au CAS Pensions implique, du fait de la contrainte d'équilibre, des taux en constante augmentation.

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL et de l'Ircantec

À la différence des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à une caisse de retraite, dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, un régime spécial de Sécurité sociale (au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la Sécurité sociale). Créée en 1945, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration. Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent à raison d'au moins 28 heures hebdomadaires. Elle dispose par ailleurs d'un fonds d'action sociale et, depuis 2003, d'un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

L'Ircantec est la caisse de retraite qui gère le régime de retraite complémentaire (au régime général) des agents non titulaires de la fonction publique et d'un certain nombre de salariés du secteur semi-public. Les ressources de l'Ircantec, qui est un régime par points, sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

C - Définitions

• **Pensionné de droit direct ou ayant droit** : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

• **Pensionné de droit indirect ou de droit dérivé ou ayant cause** : personne ayant acquis un droit suite au décès d'un agent en activité ou en retraite. Il s'agit en général du conjoint survivant ou divorcé et/ou des enfants (orphelins) qui bénéficient de ce fait d'une pension de réversion.

• **Polypensionné** : contrairement à un individu affilié au même régime de base durant toute sa carrière, un polypensionné a cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active, et perçoit ainsi plusieurs pensions de ces différents régimes.

• **Âge à la radiation des cadres** : la radiation des cadres est l'acte administratif mettant définitivement fin à la carrière du fonctionnaire. Elle n'entraîne pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.

• **Âge de liquidation** : il s'agit de l'âge auquel une personne demande la mise en paiement de sa retraite.

• **Catégories actives** : dans les régimes de fonctionnaires, les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès 55 ans, ou 50 ans pour certaines professions. Les corps sont historiquement classés en catégorie active pour des raisons liées à la pénibilité du travail (policiers, surveillants pénitentiaires, etc.).

• **Départ anticipé pour motifs familiaux : ils sont ouverts dans quatre situations** :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;

- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

• **Pension principale d'orphelin** : la pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire ou militaire (ou des droits à pension lorsqu'il s'agit d'un décès en activité), est partagée entre les enfants de moins

de 21 ans ou majeur infirme, et non attribuée au conjoint lorsque, par exemple, le conjoint est également décédé.

• **Pension temporaire d'orphelin** : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire ou militaire décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.

• **Soldes de réserve** : émoluments versés aux officiers généraux placés dans la deuxième section où ils sont maintenus en activité et mis à la disposition du ministre de la Défense, dont le montant est égal à celui de la pension de retraite à laquelle les intéressés pourraient prétendre s'ils étaient radiés des cadres (source : Service des retraites de l'État).

• **Pensions cristallisées** : pour les militaires et les civils ayant servi la France et appartenant à des pays qui ont acquis depuis leur indépendance, la valeur du point et l'indice permettant le calcul de la pension ont été figés. Ces pensions ont été « décristallisées » à compter du 1^{er} janvier 2011, dans le cadre de l'article 211 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011.

• **Pensions en « état d'avances »** : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée.

• **Pensions en « titre définitif »** : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier terminé. Les éléments de calcul de la pension sont connus.

• **Avantage accessoire** : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base) correspondant à des majorations (enfants, assistance d'une tierce personne, rente viagère d'invalidité, etc.).

• **Calcul de la pension moyenne relative à une année donnée** : il s'agit de la moyenne des pensions versées sur le dernier mois de l'année, calculée à partir de l'effectif présent au 31 décembre.

• **Règle d'écêtement** : pour la détermination de la durée de service des fonctionnaires, une année civile ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de quatre trimestres, en particulier lorsque l'agent a eu, au cours d'une même année, plusieurs employeurs (article R. 26 bis du code des pensions civiles et militaires).

• **Titulaires sans droit à pension (TSD)** : pour l'Ircantec, ce sont les agents titulaires qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés.

Les différents corps classés en catégorie active

| Fonction publique de l'État | Âge d'ouverture des droits ⁽¹⁾ | Limite d'âge ⁽¹⁾ |
|--|---|-----------------------------|
| Personnels actifs de la Police nationale | 52 ans si 27 ans de services | 57 ans ⁽²⁾ |
| Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire | 52 ans si 27 ans de services | 57 ans ⁽²⁾ |
| Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne | 52 ans si 17 ans de services | 59 ans |
| Personnels de la surveillance des douanes | 57 ans | 62 ans |
| Instituteurs ⁽³⁾ | 57 ans | 62 ans |
| Agents d'exploitation des travaux publics de l'État | 57 ans | 62 ans |
| Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse | 57 ans | 62 ans |
| Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires | 57 ans | 62 ans |
| Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois) | 57 ans | 64 ans |
| Fonction publique territoriale | | |
| Agents des réseaux souterrains des égouts | 52 ans | 62 ans |
| Sapeurs pompiers professionnels | 57 ans | 62 ans |
| Agents de salubrité | 57 ans | 62 ans |
| Agents de Police municipale | 57 ans | 62 ans |
| Agents de surveillance de la Préfecture de Police | 57 ans | 62 ans |
| Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois) | 57 ans | 62 ans |
| Fonction publique hospitalière | | |
| Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 (4) | 57 ans | 62 ans |
| Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers) | 57 ans | 62 ans |
| Assistantes sociales dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades | 57 ans | 62 ans |
| Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) (5) | 57 ans | 62 ans |
| Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions) | 57 ans | 62 ans |
| Agents d'entretien (certaines fonctions) | 57 ans | 62 ans |
| Agents de service mortuaire et de désinfection | 57 ans | 62 ans |

Source : DGAFP.

(1) La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits ou des limites d'âge. Elle a également majoré dans les mêmes limites les durées de services effectifs exigées (cf. lignes 1 et 2 sous FPE). Cette réforme s'appliquera toutefois de manière progressive, les bornes d'âge augmentant, selon l'année de naissance des assurés, au rythme de quatre mois par an. Les premières générations concernées seront celles des personnels nés après le 1^{er} juillet 1961, lorsque l'âge d'ouverture des droits à pension était, avant la réforme, fixé à 50 ans et la limite d'âge à 55 ans et les générations nées après le 1^{er} juillet 1956, lorsque ces bornes d'âge étaient respectivement de 55 et 60 ans. Dans le but de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de transition, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est relevé de 5 mois par génération au lieu de 4. Le présent tableau présente donc la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels.

(2) 59 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 60 ans pour les commissaires divisionnaires.

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

(4) La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active, ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter : * soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ; * soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels, ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans. Ce droit d'option était ouvert jusqu'au 30 mars 2011.

(5) Droit d'option ouvert pendant une durée de six mois à compter du 1^{er} janvier 2012.

État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

Régimes auxquels cotisent (ou sont affiliés) les agents selon leur statut

| | Régimes de base et caisses de retraite correspondantes | | | | | Régimes complémentaires ou additionnels | | | | |
|---|--|---|----------------|-----------------------|----------------------------|---|---------------------|------------|-----------------------------|--|
| | Régime des PCMR de l'État ⁽³⁾ | CNRACL ⁽⁴⁾ | Régime général | FSPDIE ⁽⁵⁾ | Mutualité Sociale Agricole | Ircantec ⁽⁶⁾ | RAFP ⁽⁷⁾ | ARCO-AGIRC | RETEP / ATCA ⁽⁸⁾ | Retraite additionnelle de l'enseignement privé |
| Fonction publique de l'État | Titulaires des ministères et des établissements publics de l'État et magistrats ⁽¹⁾⁽²⁾ | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| | Militaires (de carrière ou sous contrat) ⁽¹⁾ | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| | Non-titulaires des ministères et établissements publics de l'État (y compris PACTE) | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | Ouvriers d'État ⁽¹⁾ | | | ✓ | | | | | | |
| Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement) | | | | | | | | | | |
| Fonctions publiques territoriale et hospitalière | Titulaires territoriaux sur un poste d'au moins 28 h hebdomadaires ⁽¹⁾⁽²⁾ | | ✓ | | | | ✓ | | | |
| | Titulaires territoriaux sur un poste de moins de 28 h hebdomadaires | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | Titulaires hospitaliers ⁽¹⁾⁽²⁾ | | ✓ | | | | ✓ | | | |
| | Non-titulaires territoriaux ou hospitaliers (y compris PACTE) | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE) ⁽⁹⁾ | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | Assistants maternelles de la fonction publique territoriale | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| | Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement) | | | ✓ | | | ✓ | | | |
| Cas particuliers (fonction publique) | Fonctionnaires soumis au statut autonome de l'Assemblée nationale | Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale | | | | | | | | |
| | Fonctionnaires soumis au statut autonome du Sénat | Caisse de retraite du personnel du Sénat | | | | | | | | |
| | Ministres des cultes reconnus d'Alsace Moselle | Régime des pensions d'Alsace Lorraine ⁽³⁾ | | | | | | | | |
| | Marins de commerce employés par les services de l'État | Caisse de retraite des marins ⁽¹¹⁾ | | | | | | | | |
| | Stagiaires (sous convention de stage) | Pas de cotisation retraite | | | | | | | | |
| | Titulaires ou militaires de la FPE mis à disposition ou détachés (cas général) | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| | Titulaires de la FPT ou de la FPH mis à disposition ou détachés (cas général) | | ✓ | | | | ✓ | | | |
| | Titulaires de la FPE détachés dans un organisme international | PCMR + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement | | | | | | | | |
| | Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés dans un organisme international | CNRACL + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement | | | | | | | | |
| | Titulaires ou militaires de la FPE, FPT ou FPH détachés pour un mandat de député ou sénateur | Caisse des pensions des députés ⁽¹²⁾ ou caisse des retraites des anciens sénateurs | | | | | | | | |
| | Titulaires ou militaires de la FPE détachés pour un mandat d' élu local ou de député européen | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| | Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés pour un mandat d' élu local ou de député européen | | ✓ | | | | ✓ | | | |
| Titulaires ou militaires de la FP en position hors-cadres ou en disponibilité | Régime(s) de retraite de l'organisme d'accueil éventuel | | | | | | | | | |
| Enseignement privé | Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement général | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| Autres cas, hors FP | Fonctionnaires de La Poste et France Télécom | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| | Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter) | | | ✓ | | | | | | |
| | Élus locaux et députés européens (cas général) ⁽¹⁰⁾ | | | | | | ✓ | | | |

Source : DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : un agent non-titulaire de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

Note : les individus ayant cumulé différentes situations professionnelles au cours de leur carrière, dépendront, au moment de la retraite et selon certaines règles, de plusieurs régimes différents. Un retraité percevant des pensions de plusieurs régimes est dit poly pensionné.

(1) Une durée de service de 15 ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents, sans droits à pension, sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (mais restent affiliés au RAFP, lorsqu'ils ont cotisé à ce régime, ce qui n'est pas le cas des ouvriers d'État).

(2) Y compris les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et, coté État, les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires dans la FPE.

(3) Régime des pensions civiles et militaires de retraite, géré par le Service des retraites de l'État.

(4) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

(5) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.

(6) Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, gérée par la CDC.

(7) Retraite additionnelle de la fonction publique, gérée dans le cadre de l'ERAFP (gestion administrative : CDC).

(8) Le Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé a pour équivalent l'allocation temporaire de cessation d'activité (ATCA) dans l'enseignement privé agricole. Il est alimenté par une contribution de l'État.

(9) Les praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE comprennent principalement les professeurs des universités praticiens hospitaliers et les maîtres de conférence praticiens hospitaliers.

(10) Concernant les élus parlementaires, les députés cotisent à la caisse des pensions des députés, les sénateurs à la caisse des retraites des anciens sénateurs.

(11) Gérée par l'ENIM (Établissement national des invalides de la Marine).

(12) Pour les députés, prise en compte du détachement dans la constitution du droit (15 ans) à pension de l'État et dans la durée d'assurance, et seulement jusqu'en 2012, dans la liquidation de la pension du code des PCMR.

5.1 Départs à la retraite

Figure 5.1-1: Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2012, et principales caractéristiques

| Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012 | Fonction publique de l'État | | | Fonction publique territoriale | Fonction publique hospitalière | Fonctions publiques territoriale et hospitalière |
|---|---|---|--|--------------------------------|--------------------------------|--|
| | Titulaires civils hors La Poste et France Télécom | Titulaires civils Militaires ⁽¹⁾ | Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État | Ouvriers d'État ⁽²⁾ | Titulaires ⁽³⁾ | Titulaires ⁽³⁾ |
| Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé) | 42 905 | 49 265 | 60 680 | 2 029 | 26 418 | 45 137 |
| Hommes (en %) | 46,9 | 46,7 | 45,2 | 84,9 | 91,8 | 44,0 |
| Femmes (en %) | 53,1 | 53,3 | 54,8 | 15,1 | 8,2 | 56,0 |
| Dont: | | | | | | |
| Départs pour invalidité | 2 475 | 3 390 | 4 943 | 70 | 3 057 | 4 703 |
| Hommes (en %) | 36,8 | 42,4 | 46,6 | 85,7 | 44,6 | 27,1 |
| Femmes (en %) | 63,2 | 57,6 | 53,5 | 14,3 | 55,4 | 72,9 |
| Départs pour carrières longues | 2 538 | 2 915 | 4 325 | 408 | 3 913 | 5 165 |
| Hommes (en %) | 49,0 | 45,9 | 45,9 | 91,4 | 59,5 | 66,2 |
| Femmes (en %) | 51,0 | 54,1 | 54,1 | 8,6 | 40,5 | 33,8 |
| Départs pour motifs familiaux ⁽⁴⁾ | 3 639 | 3 779 | 3 780 | 20 | 2 546 | 4 839 |
| Hommes (en %) | 3,1 | 3,4 | 3,4 | 0,0 | 1,2 | 0,8 |
| Femmes (en %) | 96,9 | 96,6 | 96,6 | 100 | 98,8 | 99,2 |
| Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽⁵⁾ | 9 869 | 12 425 | 12 425 | n.d. | 1 697 | 13 408 |
| Hommes (en %) | 51,7 | 59,3 | 59,3 | n.d. | 87,2 | 23,4 |
| Femmes (en %) | 48,3 | 40,7 | 40,7 | n.d. | 12,8 | 76,6 |
| Caractéristiques sur l'ensemble des départs: | | | | | | |
| Age moyen à la radiation des cadres | 60,5 | 60,2 | 60,2 | 57,5 | 60,5 | 59,4 |
| Age moyen de première mise en paiement | 60,6 | 60,4 | 60,4 | 59,5 | 60,6 | 59,6 |
| Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation | 97,6 | 97,6 | 97,6 | 75,8 | 98,8 | 98,5 |
| Durée moyenne de services acquis (en trimestres) | 137,4 | 137,8 | 137,8 | n.d. | 107,7 | 114,6 |
| Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres) | 6,7 | 6,3 | 6,3 | n.d. | 4,1 | 5,6 |
| Durée moyenne d'assurance (tous régimes) (en trimestres) | 166,7 | 166,1 | 166,1 | n.d. | 168,8 | 167,5 |
| Part des pensions avec décote ⁽⁶⁾ | 13,9 | 15,2 | 15,2 | 9,2 | 7,5 | 8,9 |
| Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁸⁾ | -96 | -96 | -96 | -92 | -70 | -78 |
| Taux moyen de décote ⁽⁹⁾ | 5,5 | 5,8 | 5,8 | 5,6 | 7,4 | 7,7 |
| Cout indirect par la décote (en millions d'euros) ⁽¹⁰⁾ | -6,9 | -8,6 | -8,6 | -0,2 | -1,5 | -3,4 |
| Par des pensions avec surcote ⁽¹¹⁾ | 299 | 293 | 293 | 157 | 167 | 169 |
| Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽¹²⁾ | 11,6 | 11,5 | 11,5 | 8,9 | 11,5 | 11,0 |
| Taux moyen de surcote ⁽¹³⁾ | 60,3 | 62,1 | 62,1 | 0,2 | 14,4 | 19,9 |
| Cout indirect par la surcote (en millions d'euros) ⁽¹⁴⁾ | 89,9 | 66,1 | 66,1 | 6,9 | 53,7 | 56,8 |
| Taux moyen de liquidation | 66,1 | 66,1 | 66,1 | 6,0 | 51,9 | 55,4 |
| Taux moyen de liquidation hors décote et surcote | 61,1 | 61,1 | 61,1 | 9,0 | 13,8 | 14,8 |
| Par des pensions au taux plein ⁽¹⁵⁾ | 4,7 | 4,4 | 4,4 | 0,8 | 2,5 | 2,0 |
| Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti) | 654 | 683 | 683 | n.d. | 406 | 443 |
| Indice moyen à la liquidation | 68 | 72 | 72 | 1,7 | 33,7 | 27,2 |
| Par des pensions au minimum garanti | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 11,4 | 12,2 | 11,5 |
| Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension | 2 173 | 2 094 | 2 094 | 1 742 | 1 186 | 1 392 |
| Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁶⁾ | 2 240 | 1 477 | 1 477 | 1 782 | 1 321 | 1 371 |
| Avantage principal et accessoire ⁽¹⁷⁾ | | | | | | |

Sources: DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définis); CNRACL; FSPOEIE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont: y compris soldes de réserve (112) et pensions anciennement cristallisées. Le reste des données est hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensions en titre définitif et en état d'avances. Les données sont issues des titres définitifs un régimes.

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'irrcanteq, ne sont pas pris en compte.

(4) Sur les 3 779 départs pour motifs familiaux de la CNRACL en 2012, 1 544 sont avant l'âge d'ouverture des droits. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations: pour les agents ayant plus de 15 ans de services, pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 %; pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle; pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(5) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010. L'ensemble des bourses d'âge ainsi que les durées de services effectives exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(6) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote: coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte; coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(7) Le cout présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutives aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension de service et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les couts et économies présentés.

(8) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

(10) n.d. = non disponible, n.s. = non significatif.

Figure 5.1-2 : Effectifs d'agents titulaires des trois versants de la fonction publique, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques par genre

| Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012 | Fonction publique de l'État | | | | | | Fonction publique hospitalière | | Fonctions publiques territoriale et hospitalière | | | | | |
|---|-----------------------------|--------|---------------------------|--------|--------------------------------|--------|--------------------------------|--------|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Titulaires civils | | Militaires ⁽¹⁾ | | Ouvriers d'État ⁽²⁾ | | Titulaires ⁽³⁾ | | Titulaires ⁽³⁾ | | | | | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | | | | |
| Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé) | 18 821 | 24 084 | 23 011 | 26 254 | 10 481 | 934 | 1 722 | 307 | 11 627 | 14 791 | 3 963 | 14 756 | 15 590 | 29 547 |
| dont : | | | | | | | | | | | | | | |
| Départs pour invalidité | 911 | 1 564 | 1 466 | 1 356 | 1 356 | 197 | 60 | 10 | 1 362 | 1 695 | 363 | 1 283 | 1 725 | 2 978 |
| Départs pour carrières longues | 1 092 | 1 446 | 1 339 | 1 576 | n.s. | n.s. | 373 | 35 | 2 711 | 1 262 | 709 | 483 | 3 420 | 1 745 |
| Départs pour motifs familiaux ⁽⁴⁾ | 113 | 3 526 | 127 | 3 652 | n.s. | n.s. | 0 | 20 | 28 | 2 265 | 13 | 2 533 | 41 | 4 798 |
| Titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽⁵⁾ | 5 101 | 4 768 | 7 373 | 5 052 | | | n.d. | n.d. | 1 480 | 217 | 1 656 | 10 055 | 3 136 | 10 272 |
| Caractéristiques sur l'ensemble des départs : | | | | | | | | | | | | | | |
| Age moyen à la radiation des cadres | 60,5 | 60,4 | 60,1 | 60,3 | 44,3 | 41,7 | 57,3 | 58,1 | 60,1 | 60,7 | 58,9 | 57,8 | 59,8 | 59,2 |
| Age moyen de première mise en paiement | 60,8 | 60,5 | 60,4 | 60,4 | 44,4 | 41,7 | 59,4 | 65,8 | 60,3 | 60,8 | 59,3 | 57,9 | 60,0 | 59,4 |
| Part des agents encore rémunérés dans la PP moins d'un an avant la liquidation | 96,3 % | 98,5 % | 96,5 % | 98,6 % | 99,4 % | 98,6 % | 77,5 % | 65,8 % | 98,5 % | 99,1 % | 97,0 % | 98,2 % | 98,2 % | 98,5 % |
| Durée moyenne de services acquis (en trimestres) | 141,1 | 134,4 | 141,8 | 134,3 | 97,2 | 82,3 | n.d. | n.d. | 116,6 | 100,7 | 132,4 | 122,1 | 120,6 | 111,4 |
| Durée moyenne de notifications acquises (en trimestres) | 5,6 | 7,6 | 4,9 | 7,5 | 34,0 | 23,0 | n.d. | n.d. | 2,1 | 5,6 | 1,6 | 6,7 | 2,0 | 6,2 |
| Durée moyenne d'assurance sous régimes (en trimestres) | 168,1 | 165,9 | 163,0 | 165,6 | 131,0 | 106,0 | n.d. | n.d. | 169,7 | 168,1 | 167,4 | 165,4 | 169,1 | 166,7 |
| Part des pensions avec décote ⁽⁶⁾ | 13,1 % | 14,5 % | 15,9 % | 14,6 % | 9,6 % | 10,4 % | 8,7 % | 11,8 % | 4,9 % | 7,9 % | 8,7 % | 10,3 % | 5,9 % | 9,1 % |
| Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁸⁾ | -100 | -93 | -100 | -93 | -30 | -46 | -98 | -88 | -73 | -69 | -70 | -88 | -72 | -79 |
| Taux moyen de décote ⁽⁷⁾ | 4,8 % | 6,0 % | 5,4 % | 6,1 % | 6,1 % | 5,7 % | 5,5 % | 6,4 % | 5,3 % | 8,5 % | 4,8 % | 8,7 % | 5,1 % | 8,6 % |
| Coût indirect par la décote (en millions d'euros) ⁽⁹⁾ | -3,0 | -3,9 | -4,4 | -4,3 | -0,6 | -0,1 | -0,2 | 0,0 | -0,5 | -1,0 | -0,3 | -1,6 | -0,8 | -2,6 |
| Part des pensions avec surcote ⁽¹⁰⁾ | 41,7 % | 37,2 % | 36,5 % | 35,3 % | 35,3 % | 35,3 % | 6,4 % | 11,4 % | 25,8 % | 28,4 % | 18,6 % | 12,4 % | 24,0 % | 20,4 % |
| Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁸⁾ | 365 | 241 | 353 | 239 | 239 | 239 | 165 | 132 | 186 | 153 | 200 | 168 | 188 | 158 |
| Taux moyen de surcote ⁽¹⁰⁾ | 12,6 % | 10,8 % | 12,4 % | 10,7 % | 10,7 % | 10,7 % | 9,0 % | 8,6 % | 11,6 % | 11,5 % | 9,8 % | 9,6 % | 11,2 % | 10,9 % |
| Coût indirect par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁹⁾ | 34,4 | 25,9 | 35,6 | 26,5 | 26,5 | 26,5 | 0,2 | 0,0 | 6,7 | 7,7 | 1,8 | 3,7 | 8,4 | 11,4 |
| Taux moyen de liquidation | 70,3 % | 67,9 % | 69,7 % | 67,6 % | 59,8 % | 48,8 % | 62,5 % | 58,7 % | 56,6 % | 51,4 % | 62,9 % | 60,6 % | 58,2 % | 56,9 % |
| Taux moyen de liquidation hors décote et surcote | 67,0 % | 65,4 % | 67,0 % | 65,3 % | 60,1 % | 50,1 % | 62,0 % | 57,4 % | 54,8 % | 49,6 % | 61,9 % | 60,2 % | 56,6 % | 54,9 % |
| Part des pensions au taux plein ⁽¹¹⁾ | 30,8 % | 33,2 % | 29,4 % | 32,7 % | 44,8 % | 19,5 % | 9,6 % | 5,7 % | 14,9 % | 13,0 % | 14,9 % | 16,4 % | 14,9 % | 14,7 % |
| Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti) | 5,2 % | 3,8 % | 5,0 % | 5,0 % | 36,3 % | 13,6 % | 0,9 % | 0,0 % | 1,5 % | 1,7 % | 2,6 % | 2,5 % | 1,8 % | 2,1 % |
| Indice moyen à la liquidation | 711 | 609 | 672 | 589 | 494 | 432 | 482 | 463 | 485 | 411 | 473 | 463 | 452 | 437 |
| Part des pensions au minimum garanti | 5,8 % | 7,5 % | 6,4 % | 7,9 % | 20,9 % | 28,6 % | 0,6 % | 3,3 % | 32,0 % | 35,0 % | 20,2 % | 17,4 % | 29,0 % | 26,2 % |
| Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension | 3,1 % | 1,7 % | 3,0 % | 1,7 % | 1,7 % | 0,4 % | 11,4 % | 11,1 % | 12,4 % | 12,1 % | 12,0 % | 11,3 % | 12,3 % | 11,8 % |
| Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽⁸⁾ | 2 406 | 1 990 | 2 258 | 1 951 | 1 510 | 1 104 | 1 791 | 1 491 | 1 291 | 1 108 | 1 461 | 1 373 | 1 334 | 1 238 |
| Avantage principal | 2 499 | 2 028 | 2 343 | 1 995 | 1 558 | 1 113 | 1 836 | 1 508 | 1 346 | 1 140 | 1 553 | 1 454 | 1 399 | 1 297 |

Sources : DGFP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; ESPOE.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement sont : y compris solde de réserve (112) et pensions anciennement cristallisées. Le reste des données est hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avancement. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Y compris départs pour handicap pour le SRE ; hors départs pour handicap pour la CNRACL.

(5) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010.

(6) L'ensemble des bourses d'âge ainsi que les durées de services effectives exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n° 2010-1350 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1935 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(7) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote :

- coté CNRACL, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte.

- coté ESPOE, seuls les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(8) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, au report de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

n.d. = non disponible, n.s. = non significatif.

5.1 Départs à la retraite

Figure 5.1-3 : Effectifs d'agents titulaires des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques par type de départ

| Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012 | Fonction publique de l'État | | | Fonction publique territoriale | | | Fonction publique hospitalière | | | Fonctions publiques territoriale et hospitalière | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--------------|---------------|--------------|--------------|
| | Titulaires civils | | | Militaires ⁽¹⁾ | | | Titulaires ⁽²⁾ | | | Titulaires ⁽²⁾ | | | | | | |
| | Départs pour ancienneté ⁽³⁾ | Départs pour invalidité ⁽⁴⁾ | Départs pour motifs familiaux ⁽⁵⁾ | Départs pour ancienneté ⁽³⁾ | Départs pour invalidité ⁽⁴⁾ | Départs pour motifs familiaux ⁽⁵⁾ | Départs pour ancienneté ⁽³⁾ | Départs pour invalidité ⁽⁴⁾ | Départs pour motifs familiaux ⁽⁵⁾ | Départs pour ancienneté ⁽³⁾ | Départs pour invalidité ⁽⁴⁾ | Départs pour motifs familiaux ⁽⁵⁾ | | | | |
| Ensemble des départs (y compris invalidité et anticipé) | 36 791 | 3 659 | 2 475 | 42 096 | 3 779 | 3 390 | 1 553 | 20 935 | 2 293 | 3 057 | 14 487 | 2 546 | 1 646 | 35 422 | 4 839 | 4 703 |
| Hommes (en %) | 48,4 | 3,1 | 36,8 | 51,0 | 3,4 | 42,4 | n.s. | 48,4 | 7,2 | 44,6 | 24,6 | 0,3 | 22,1 | 38,7 | 0,8 | 36,7 |
| Femmes (en %) | 51,6 | 96,9 | 63,2 | 49,0 | 96,6 | 57,6 | n.s. | 51,6 | 92,8 | 55,4 | 75,4 | 99,5 | 77,9 | 61,3 | 99,2 | 63,3 |
| Titulaires occupant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽⁶⁾ | 8 406 | 1 029 | 434 | 10 667 | 1 050 | 708 | | 1 530 | 32 | 135 | 9 019 | 1 876 | 816 | 10 549 | 1 895 | 951 |
| Hommes (en %) | 57,9 | 0,6 | 52,5 | 64,7 | 1,0 | 65,0 | | 88,8 | 0,0 | 90,4 | 17,0 | 0,2 | 14,2 | 27,4 | 0,2 | 25,0 |
| Femmes (en %) | 42,1 | 99,4 | 47,5 | 35,3 | 99,0 | 35,0 | | 11,2 | 100,0 | 9,6 | 83,0 | 99,8 | 85,8 | 72,6 | 99,8 | 75,0 |
| Caractéristiques sur l'ensemble des départs : | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Âge moyen à la radiation des cadres | 60,9 | 58,6 | 56,1 | 60,7 | 58,6 | 56,1 | n.s. | 61,2 | 59,9 | 58,8 | 58,8 | 56,1 | 54,1 | 60,2 | 57,9 | 55,2 |
| Age moyen de première mise en paiement | 61,1 | 58,7 | 56,1 | 60,9 | 58,6 | 56,1 | n.s. | 61,4 | 59,9 | 55,8 | 59,0 | 56,1 | 54,1 | 60,4 | 57,9 | 55,2 |
| Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation | 97,2 | 99,8 | 99,0 | 97,2 | 99,7 | 99,9 | n.s. | 98,6 | 99,8 | 100,0 | 97,3 | 99,9 | 99,9 | 98,1 | 99,9 | 100,0 |
| Durée moyenne de services acquis (en trimestres) | 140,7 | 120,9 | 111,3 | 141,2 | 120,9 | 115,4 | n.s. | 111,3 | 100,8 | 87,6 | 129,1 | 110,9 | 102,6 | 118,6 | 106,1 | 92,8 |
| Durée moyenne de services acquis (en trimestres) (hors indemnités de liquidation) | 6,3 | 12,6 | 5,0 | 5,8 | 12,6 | 4,3 | n.s. | 3,7 | 9,4 | 2,8 | 4,8 | 11,5 | 4,3 | 4,1 | 10,5 | 3,4 |
| Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres) | 168,8 | 162,6 | 141,6 | 168,3 | 162,7 | 142,6 | n.s. | 171,8 | 173,5 | 145,1 | 168,3 | 159,8 | 147,5 | 170,6 | 166,4 | 146,0 |
| Part des pensions avec décote ⁽⁷⁾ | 15,5 | 6,8 | - | 17,2 | 6,8 | - | n.s. | 7,4 | 8,5 | 10,8 | 10,8 | 11,8 | - | 8,8 | 10,2 | - |
| Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁸⁾ | -93 | -178 | - | -93 | -180 | - | n.s. | -59 | -155 | - | -69 | -164 | - | -64 | -161 | - |
| Taux moyen de décote ⁽⁹⁾ | 5,0 | 18,2 | - | 5,3 | 18,2 | - | n.s. | 5,9 | 19,4 | - | 5,4 | 21,4 | - | 5,7 | 20,6 | - |
| Coût individuel par la décote (en millions d'euros) ⁽¹⁰⁾ | -6 | -1 | - | -8 | -1 | - | n.s. | -1,1 | -0,4 | - | -1,3 | -0,6 | - | -2,4 | -1,0 | - |
| Part des pensions avec surcote ⁽¹¹⁾ | 42,1 | 28,3 | 11,6 | 38,6 | 28,3 | 31,1 | n.s. | 30,6 | 29,1 | 0,7 | 15,7 | 10,7 | 0,8 | 24,5 | 19,4 | 0,7 |
| Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽¹²⁾ | 300 | 313 | 173 | 295 | 309 | 166 | n.s. | 163 | 203 | 142 | 175 | 202 | 130 | 166 | 202 | 140 |
| Taux moyen de surcote ⁽¹³⁾ | 11,6 | 12,8 | 9,8 | 11,5 | 12,8 | 9,5 | n.s. | 11,4 | 13,6 | 10,3 | 9,5 | 10,8 | 8,1 | 10,9 | 12,8 | 9,9 |
| Coût individuel par la surcote (en millions d'euros) ⁽¹⁴⁾ | 55,8 | 3,9 | 0,6 | 57,5 | 4,0 | 0,6 | n.s. | 12,6 | 1,6 | 0,2 | 4,8 | 0,7 | 0,0 | 17,3 | 2,3 | 0,3 |
| Taux moyen de liquidation | 70,1 | 66,6 | 54,3 | 68,8 | 66,5 | 55,7 | n.s. | 54,9 | 55,3 | 44,5 | 62,5 | 59,5 | 50,9 | 58,0 | 57,5 | 46,7 |
| Taux moyen de liquidation hors décote et surcote | 67,1 | 64,5 | 53,5 | 67,2 | 64,4 | 53,0 | n.s. | 52,9 | 52,2 | 44,1 | 61,8 | 59,6 | 50,8 | 56,5 | 56,6 | 46,4 |
| Part des pensions au taux plein ⁽¹⁵⁾ | 39,4 | 34,6 | 9,6 | 32,7 | 34,5 | 8,7 | n.s. | 15,7 | 12,8 | 2,3 | 16,2 | 23,0 | 3,9 | 16,0 | 18,1 | 2,9 |
| Pensions au taux de 80% (hors surcote, décote et minimum garanti) | 3,7 | 17,5 | 1,9 | 3,5 | 17,3 | 1,6 | n.s. | 1,3 | 6,6 | 0,1 | 1,5 | 9,9 | 0,7 | 1,4 | 8,3 | 0,3 |
| Indice moyen à la liquidation | 667 | 616 | 508 | 646 | 610 | 490 | n.s. | 324 | 437 | 414 | 476 | 452 | 393 | 453 | 484 | 372 |
| Part des pensions au minimum garanti | 5,3 | 7,5 | 27,2 | 5,5 | 7,7 | 27,3 | n.s. | 28,9 | 36,3 | 64,5 | 14,6 | 16,6 | 49,7 | 23,1 | 26,0 | 59,3 |
| Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension | 1,7 | 9,6 | 1,6 | 1,7 | 9,5 | 1,6 | n.s. | 12,5 | 11,6 | 12,2 | 12,0 | 11,1 | 12,7 | 12,4 | 11,3 | 12,6 |
| Pension mensuelle moyenne (en euros) | 2 244 | 1 967 | 1 411 | 2 165 | 1 948 | 1 376 | n.s. | 1 234 | 1 160 | 882 | 1 447 | 1 309 | 1 041 | 1 321 | 1 238 | 938 |
| Avantage principal | 2 296 | 2 178 | 1 495 | 2 214 | 2 157 | 1 454 | n.s. | 1 264 | 1 286 | 966 | 1 507 | 1 483 | 1 185 | 1 364 | 1 390 | 1 042 |
| Avantage principal et accessoire ⁽¹⁶⁾ | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sources : DGPP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPDDE.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Y compris carrières longues et hors motifs familiaux. Les fonctionnaires handicapés ne sont pas pris en compte par la CNRACL (soit 133 nouveaux pensionnés pour la FPT et 40 pour la FPH). Le SRE les inclut dans les départs pour motifs familiaux : 141 départs de fonctionnaires handicapés en 2012 et 41 départs de fonctionnaires handicapés ou ayant un conjoint infirme sur les 3379 départs pour motifs familiaux de titulaires civils.

(4) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

(5) Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(6) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010. L'ensemble des bormes d'âge ainsi que les durées de services exigées devaient être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(7) Hors services portés au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote :
- cote CNRACL, les départs pour ancienneté ont été pris en compte.
- cote CNRACL, les départs pour invalidité (hors invalidité) ont été pris en compte.

(8) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations à la décote et à la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, ce qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(9) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(10) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tiers personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 5.1-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (1^{ère} partie)

| Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012 | Fonction publique de l'État | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------------------------|---------------------------------|---|-------------------------------------|-----------------|---|---------------|-----------|---------------|-----------|
| | Titulaires civils hors La Poste et France Télécom - Départs pour ancienneté | | | Titulaires civils - Départs pour ancienneté | | | Militaires ⁽¹⁾ - Tous motifs de départ | | | | |
| | Carrières longues | Catégorie sédentaire ⁽²⁾ | Catégorie active ⁽³⁾ | Carrières longues | Catégorie sédentaire ⁽²⁾ | Départ à 55 ans | Départ à 50 ans | Non officiers | Officiers | Non officiers | Officiers |
| Ensemble des départs | 2 538 | 25 847 | 7 375 | 2 915 | 28 514 | 9 590 | 1 077 | 7 612 | 1 333 | 2 058 | 412 |
| Hommes (en %) | 43,0 % | 45,8 % | 54,1 % | 45,9 % | 46,3 % | 62,4 % | 85,5 % | 89,5 % | 94,8 % | 96,9 % | 99,8 % |
| Femmes (en %) | 57,0 % | 54,2 % | 45,9 % | 54,1 % | 53,7 % | 37,6 % | 14,5 % | 10,5 % | 5,2 % | 3,1 % | 0,2 % |
| Caractéristiques sur l'ensemble des départs : | | | | | | | | | | | |
| Âge moyen à la radiation des cadres | 60,1 | 62,4 | 58,0 | 60,0 | 62,0 | 57,9 | 52,4 | 40,4 | 51,1 | 51,0 | 55,2 |
| Âge moyen de première mise en paiement | 99,5 % | 96,5 % | 99,8 % | 99,5 % | 96,5 % | 99,8 % | 87,8 % | 100,0 % | 95,3 % | 100,0 % | 99,5 % |
| Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation | 145,0 | 140,0 | 143,9 | 145,9 | 140,2 | 144,5 | 124,8 | 81,7 | 123,8 | 121,8 | 141,0 |
| Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres) | 4,6 | 4,9 | 9,7 | 4,3 | 4,8 | 7,9 | 18,8 | 31,6 | 51,6 | 27,7 | 28,8 |
| Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres) | 177,3 | 169,5 | 164,7 | 177,2 | 169,3 | 163,8 | 158,4 | 113,2 | 178,9 | 150,5 | 170,7 |
| Part des pensions avec décote ⁽⁴⁾ | - | 14,0 % | 24,7 % | - | 14,5 % | 29,6 % | 23,8 % | 12,3 % | 9,9 % | 1,5 % | 1,0 % |
| Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁴⁾ | - | -92 | -91 | - | -91 | -95 | -119 | -42 | -101 | -35 | -104 |
| Taux moyen de décote ⁽⁴⁾ | - | 5,1 % | 4,6 % | - | 5,1 % | 5,6 % | 6,7 % | 6,2 % | 4,8 % | 5,2 % | 4,3 % |
| Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾ | - | -4,0 | -2,0 | - | -4,5 | -3,2 | -0,4 | -0,5 | -0,2 | 0,0 | 0,0 |
| Part des pensions avec surcote ⁽⁴⁾ | - | 56,2 % | 13,3 % | - | 52,6 % | 13,1 % | - | - | - | - | - |
| Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁴⁾ | - | 300 | 295 | - | 297 | 270 | - | - | - | - | - |
| Taux moyen de surcote ⁽⁴⁾ | - | 11,5 % | 11,8 % | - | 11,5 % | 11,5 % | - | - | - | - | - |
| Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾ | - | 52,3 | 3,5 | - | 53,5 | 4,1 | - | - | - | - | - |
| Taux moyen de liquidation | 70,2 % | 71,1 % | 66,9 % | 70,0 % | 70,2 % | 65,9 % | 68,2 % | 51,7 % | 74,8 % | 71,8 % | 79,1 % |
| Taux moyen de liquidation hors décote et surcote | 66,0 % | 70,6 % | 67,8 % | 66,1 % | 70,2 % | 66,9 % | 68,2 % | 52,0 % | 75,1 % | 71,8 % | 79,1 % |
| Part des pensions au taux plein ⁽⁴⁾ | 31,7 % | 37,9 % | 21,9 % | 31,8 % | 33,6 % | 21,0 % | 42,9 % | 28,5 % | 74,5 % | 64,9 % | 93,2 % |
| Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti) | 3,5 % | 4,8 % | 2,9 % | 3,5 % | 4,2 % | 2,8 % | 2,2 % | 23,0 % | 63,8 % | 48,3 % | 82,3 % |
| Indice moyen à la liquidation | 683 | 658 | 612 | 670 | 609 | 602 | 550 | 406 | 783 | 548 | 770 |
| Part des pensions au minimum garanti | 5,7 % | 2,3 % | 1,9 % | 5,9 % | 2,7 % | 5,1 % | 11,4 % | 31,6 % | 0,0 % | 2,5 % | 0,0 % |
| Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension | 1,6 % | 1,8 % | 3,1 % | 1,6 % | 2,0 % | 3,2 % | 1,4 % | 0,8 % | 4,0 % | 2,2 % | 3,4 % |
| Pension mensuelle moyenne (en euros) | 2 315 | 2 196 | 1 937 | 2 264 | 2 016 | 1 895 | 1 787 | 1 070 | 2 768 | 1 867 | 2 852 |
| Avantage principal | 2 369 | 2 239 | 1 999 | 2 316 | 2 060 | 1 957 | 1 827 | 1 092 | 2 916 | 1 917 | 2 965 |
| Avantage principal et accessoire ⁽⁷⁾ | | | | | | | | | | | |

Sources : DGFP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues et hors départs pour motifs familiaux.

(3) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955, par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote : - coté Service des retraites de l'État, seuls les départs pour ancienneté ont été pris en compte. - coté CNRACL, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la majoration de l'IMT, la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

5.1 Départs à la retraite

Figure 5.I-4 : Effectifs d'agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques sur les départs pour ancienneté (2^{ème} partie)

| Flux de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012 | Fonction publique territoriale Titulaires ⁽¹⁾ | | | Fonction publique hospitalière Titulaires ⁽¹⁾ | | | Fonctions publiques territoriale et hospitalière Titulaires ⁽¹⁾ | | |
|---|--|----------------------|-----------------|--|----------------------|-----------------|--|----------------------|-----------------|
| | Carrières longues | Catégorie sédentaire | Départ à 55 ans | Carrières longues | Catégorie sédentaire | Départ à 55 ans | Carrières longues | Catégorie sédentaire | Départ à 55 ans |
| | | | | | | | | | |
| Ensemble des départs | 3 973 | 15 403 | 40 | 1 192 | 4 389 | 8 906 | 5 165 | 19 792 | 10 425 |
| Hommes (en %) | 68,2 % | 39,2 % | 100,0 % | 59,5 % | 30,4 % | 17,0 % | 66,2 % | 37,3 % | 27,5 % |
| Femmes (en %) | 31,8 % | 60,8 % | 0,0 % | 40,5 % | 69,6 % | 83,0 % | 33,8 % | 62,7 % | 72,5 % |
| Caractéristiques sur l'ensemble des départs : | | | | | | | | | |
| Âge moyen de la radiation des cadres | 59,8 | 61,9 | 55,3 | 59,7 | 60,9 | 57,6 | 59,8 | 61,7 | 57,7 |
| Âge moyen de première mise en paiement | 59,8 | 62,1 | 55,3 | 59,8 | 61,5 | 57,7 | 59,8 | 62,0 | 57,8 |
| Part des agents encore rémunérés dans la FP moins d'un an avant la liquidation | 99,4 % | 98,2 % | 100,0 % | 98,9 % | 94,6 % | 98,5 % | 99,3 % | 97,4 % | 100,0 % |
| Durée moyenne de services acquis (en trimestres) | 117,6 | 107,6 | 127,0 | 136,7 | 121,7 | 131,7 | 122,0 | 110,8 | 131,8 |
| Durée moyenne de bonifications acquises (en trimestres) | 1,7 | 3,6 | 37,7 | 2,3 | 4,5 | 5,2 | 1,9 | 3,8 | 5,8 |
| Durée moyenne d'assurance tous régimes (en trimestres) | 177,0 | 170,3 | 172,3 | 176,7 | 167,8 | 168,6 | 176,9 | 169,8 | 169,1 |
| Part des pensions avec décote ⁽³⁾ | - | 8,9 % | 11,2 % | - | 10,3 % | 12,6 % | - | 9,2 % | 12,4 % |
| Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽³⁾ | - | -58 | -73 | - | -45 | -71 | - | -60 | -71 |
| Taux moyen de décote ⁽³⁾ | - | 5,9 % | 6,0 % | - | 5,4 % | 5,4 % | - | 5,8 % | 5,5 % |
| Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾ | - | -1,0 | -0,1 | - | -0,4 | -0,9 | - | -1,3 | -1,1 |
| Part des pensions avec surcote ⁽³⁾ | - | 40,3 % | 13,4 % | - | 36,9 % | 7,3 % | - | 39,5 % | 8,2 % |
| Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽³⁾ | - | 164 | 145 | - | 178 | 168 | - | 167 | 163 |
| Taux moyen de surcote ⁽³⁾ | - | 11,4 % | 9,5 % | - | 9,7 % | 9,1 % | - | 11,1 % | 9,2 % |
| Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾ | - | 12,2 | 0,4 | - | 3,5 | 1,3 | - | 15,7 | 1,7 |
| Taux moyen de liquidation | 54,6 % | 53,9 % | 76,5 % | 63,6 % | 60,0 % | 63,6 % | 56,7 % | 55,2 % | 63,9 % |
| Taux moyen de liquidation hors décote et surcote | 54,6 % | 51,1 % | 75,6 % | 63,6 % | 57,8 % | 63,5 % | 56,7 % | 52,6 % | 63,7 % |
| Part des pensions au taux plein ⁽⁵⁾ | 11,4 % | 15,3 % | 30,0 % | 19,5 % | 24,3 % | 12,0 % | - | 17,3 % | 14,6 % |
| Pensions au taux de 80 % (hors surcote, décote et minimum garanti) | 0,1 % | 1,3 % | 3,0 % | 0,5 % | 1,8 % | 1,4 % | 0,2 % | 1,5 % | 1,7 % |
| Indice moyen à la liquidation | 405 | 442 | 446 | 431 | 486 | 477 | 411 | 452 | 477 |
| Part des pensions au minimum garanti | 39,2 % | 27,6 % | 0,0 % | 19,4 % | 16,8 % | 12,9 % | 34,6 % | 25,2 % | 13,4 % |
| Part de la majoration pour enfant dans le montant principal de la pension | 12,1 % | 12,6 % | 15,0 % | 11,4 % | 12,3 % | 11,9 % | 12,0 % | 12,6 % | 11,9 % |
| Pension mensuelle moyenne (en euros) | 1 123 | 1 235 | 1 596 | 1 327 | 1 470 | 1 452 | 1 170 | 1 287 | 1 459 |
| Avantage principal | 1 155 | 1 263 | 1 638 | 1 355 | 1 500 | 1 531 | 1 201 | 1 315 | 1 535 |
| Avantage principal et accessoire ⁽⁶⁾ | | | | | | | | | |

Sources : DGFP - Service des retraites de l'État (chiffres 2017 définitifs) ; CNRACL.

(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les départs pour handicap ne sont pas pris en compte ainsi que les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Incardec.

(2) Les agents titulaires ayant accompli au moins 15 ans de services dans un emploi de catégorie active pouvaient partir à la retraite dès 55 ans (au lieu de 60), voire 50 ans pour certaines professions jusqu'en 2010, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées devant être progressivement relevées de 2 ans suite à la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. En 2012, 15 ans et 9 mois de services actifs sont ainsi requis au moment du départ à la retraite, avec, pour la génération 1955 par exemple, une limite d'âge de 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions (au lieu de 60,25).

(3) Hors pensions portées au minimum garanti.

(4) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(5) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la majoration de rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

(6) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la NBI et de l'IMT.

Figure 5.1-5 : Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2012 et principales caractéristiques

| Flux de pensionnés de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement en 2012 | Fonction publique de l'État | | | | | | | | | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | | Fonctions publiques territoriale et hospitalière | |
|--|--|-------------------|----------------------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|--|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|--|-------------------|
| | Titulaires civils hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾ | | Titulaires civils ⁽¹⁾ | | Militaires ⁽¹⁾ | | Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État | | Ouvriers d'État | | Titulaires ⁽²⁾ | | Titulaires ⁽²⁾ | | Titulaires ⁽²⁾ | |
| | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite |
| Effectifs | 1 690 | 14 535 | 2 087 | 16 318 | 194 | 6 991 | 2 281 | 23 309 | 44 | 1 441 | 1 203 | 4 943 | 551 | 2 678 | 1 754 | 7 621 |
| Hommes | 560 | 3 390 | 637 | 3 734 | 3 | 65 | 640 | 3 799 | 41 | 1 377 | 380 | 964 | 335 | 1 249 | 715 | 2 213 |
| Femmes | 810 | 11 074 | 1 072 | 12 498 | 143 | 6 863 | 1 215 | 19 361 | 3 | 58 | 805 | 3 953 | 207 | 1 419 | 1 012 | 5 372 |
| Orphelins ⁽³⁾ | 320 | 71 | 378 | 86 | 48 | 63 | 426 | 149 | 0 | 6 | 18 | 26 | 9 | 10 | 27 | 36 |
| Âge moyen de première mise en paiement | 54,0 | 76,3 | 53,8 | 75,3 | 42,9 | 74,5 | | | 54,4 | 76,4 | 53,4 | 72,8 | 53,1 | 72,5 | 53,4 | 72,7 |
| Pension mensuelle moyenne en euros : | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Avantage principal | 757 | 967 | 735 | 950 | 738 | 849 | | | 751 | 827 | 495 | 600 | 532 | 631 | 507 | 611 |
| Avantage principal et accessoire | 784 | 1 011 | 760 | 993 | 750 | 894 | | | 790 | 867 | 513 | 639 | 557 | 666 | 527 | 648 |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

(1) Effectifs hors pensions anciennement cristallisées. Indicateurs calculés hors pensions d'orphelins.

(2) Titulaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

Figure 5.1-6 : Évolution du nombre annuel d'agents titulaires des trois versants de la fonction publique, militaires et ouvriers d'État dont la pension est entrée en paiement dans l'année, de 2000 à 2012

| Flux annuels de retraités | | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Évolution 2012/2002 | Moyenne annuelle | |
|--|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|------------------|--|
| Fonction publique de l'État | Titulaires civils hors La Poste et FT | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | - Pensions de droit direct | 47 033 | 47 674 | 53 025 | 61 215 | 57 608 | 56 617 | 61 682 | 64 930 | 65 939 | 54 296 | 56 160 | 59 081 | 42 905 | -19,1% | -2,1% | |
| | - Pensions de droit dérivé ⁽¹⁾ | 14 770 | 14 612 | 14 658 | 15 491 | 15 942 | 16 046 | 15 750 | 15 635 | 15 752 | 16 085 | 16 278 | 16 108 | 16 225 | 10,7% | 1,0% | |
| | Tous titulaires civils | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | - Pensions de droit direct | 56 207 | 57 393 | 63 801 | 74 728 | 72 003 | 70 284 | 76 775 | 81 287 | 81 456 | 68 167 | 70 100 | 74 654 | 49 265 | -22,8% | -2,6% | |
| | - Pensions de droit dérivé ⁽⁴⁾ | 17 073 | 16 876 | 16 888 | 17 588 | 17 999 | 18 199 | 17 962 | 17 950 | 18 052 | 18 032 | 18 310 | 18 156 | 18 405 | 9,0% | 0,9% | |
| | Militaires⁽²⁾ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | - Pensions de droit direct | 13 060 | 13 376 | 13 288 | 11 453 | 10 556 | 9 753 | 9 720 | 10 832 | 12 420 | 12 152 | 13 081 | 13 503 | 11 415 | -14,1% | -1,5% | |
| | - Pensions de droit dérivé ⁽⁴⁾ | 7 689 | 7 519 | 7 319 | 7 467 | 7 978 | 7 591 | 6 911 | 7 032 | 6 929 | 7 018 | 6 791 | 6 811 | 7 185 | -1,8% | -0,2% | |
| | Ensemble régime des fonctionnaires et militaires de l'État⁽²⁾ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | - Pensions de droit direct | 69 267 | 70 769 | 77 089 | 86 181 | 82 559 | 80 037 | 86 495 | 92 119 | 93 876 | 80 319 | 83 181 | 88 157 | 60 680 | -21,3% | -2,4% | |
| | - Pensions de droit dérivé ⁽⁴⁾ | 24 762 | 24 395 | 24 207 | 25 055 | 25 977 | 25 790 | 24 873 | 24 982 | 24 981 | 25 050 | 25 101 | 24 967 | 25 590 | 5,7% | 0,6% | |
| Ouvriers d'État⁽³⁾ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Pensions de droit direct | 2 112 | 1 979 | 1 202 | 1 180 | 1 816 | 1 825 | 2 612 | 2 503 | 3 095 | 2 425 | 2 591 | 2 547 | 2 029 | 68,8% | 5,4% | | |
| - Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾ | 1 876 | 1 644 | 1 753 | 1 584 | 1 755 | 1 715 | 1 676 | 1 643 | 1 649 | 1 543 | 1 629 | 1 607 | 1 485 | -15,3% | -1,6% | | |
| Fonction publique territoriale et hospitalière | Titulaires de la fonction publique territoriale⁽⁵⁾ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | - Pensions de droit direct | 16 801 | 16 532 | 18 568 | 24 989 | 16 435 | 20 996 | 29 460 | 28 377 | 32 718 | 24 911 | 28 799 | 34 751 | 26 418 | 42,3% | 3,6% | |
| | - Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾ | 4 826 | 4 887 | 4 881 | 5 218 | 5 352 | 5 575 | 5 555 | 5 600 | 5 594 | 5 911 | 5 896 | 6 108 | 6 146 | 25,9% | 2,3% | |
| | Titulaires de la fonction publique hospitalière⁽⁵⁾ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | - Pensions de droit direct | 15 499 | 16 736 | 19 057 | 28 569 | 15 747 | 21 196 | 24 051 | 24 734 | 29 874 | 22 289 | 25 128 | 31 432 | 18 719 | -1,8% | -0,2% | |
| | - Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾ | 2 068 | 2 246 | 2 304 | 2 630 | 2 773 | 2 887 | 2 938 | 2 964 | 3 086 | 3 076 | 3 140 | 3 168 | 3 229 | 40,1% | 3,4% | |
| | Total régime CNRACL | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Pensions de droit direct | 32 300 | 33 268 | 37 625 | 53 558 | 32 182 | 42 192 | 53 511 | 53 111 | 62 592 | 47 200 | 53 927 | 66 183 | 45 137 | 20,0% | 1,8% | | |
| - Pensions de droit dérivé ⁽⁶⁾ | 6 894 | 7 133 | 7 185 | 7 848 | 8 125 | 8 462 | 8 493 | 8 564 | 8 680 | 8 987 | 9 036 | 9 276 | 9 375 | 30,5% | 2,7% | | |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2010 et 2011 définitifs); CNRACL; FSPOEIE.

(1) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires) jusqu'en 2009; y compris 388 pensions principales d'orphelins en 2010, 422 en 2011 et 392 en 2012.

(2) Y compris soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avances depuis 2004.

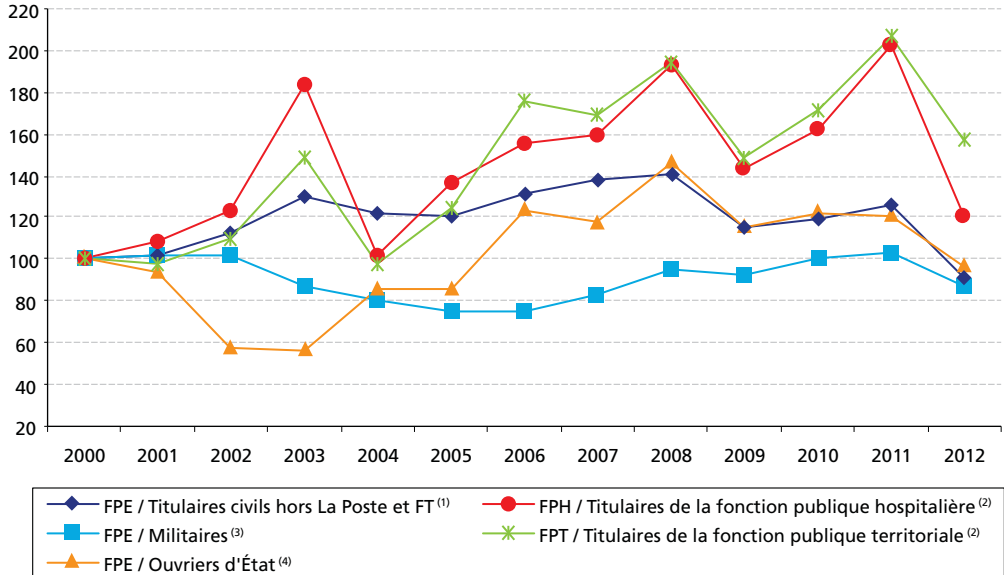
(4) Hors pensions temporaires d'orphelins.

(5) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(6) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses.

Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement annuellement dans chaque régime

[base 100 en 2000]



Source : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs); CNRACL; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.

(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers n'entrent pas dans ce champ.

(3) Y compris soldes de réserve.

(4) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avances depuis 2004.

Figure 5.1-8 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement dans l'année

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom | 9,9% | 9,4% | 10,0% | 9,9% | 10,3% | 10,5% | 11,7% | 10,5% | 10,4% | 9,1% | 8,4% | 7,8% | 6,8% |
| FPE - Toutes pensions civiles | 10,5% | 10,0% | 10,6% | 10,4% | 11,0% | 11,1% | 11,6% | 10,7% | 10,7% | 9,6% | 9,0% | 8,4% | 7,2% |
| FPE - Pensions militaires | 19,5% | 20,2% | 24,2% | 25,6% | 24,0% | 24,9% | 30,3% | 30,6% | 29,1% | 26,7% | 25,1% | 20,5% | 21,7% |
| FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE ⁽¹⁾ | 8,1% | 8,1% | 9,2% | 9,8% | 6,8% | 7,4% | 6,9% | 6,8% | 6,4% | 5,0% | 4,8% | 0,3% | 0,0% |
| FPT - Pensions CNRACL | 50,9% | 52,6% | 52,7% | 53,0% | 50,8% | 52,3% | 50,9% | 48,5% | 46,9% | 47,7% | 45,3% | 39,1% | 33,7% |
| FPH - Pensions CNRACL | 37,9% | 36,6% | 34,7% | 31,9% | 32,1% | 32,2% | 30,7% | 29,7% | 26,3% | 25,7% | 24,6% | 22,6% | 18,0% |
| FPT+FPH - Pensions CNRACL | 44,7% | 44,6% | 43,6% | 41,7% | 41,7% | 42,2% | 41,8% | 39,8% | 37,1% | 37,3% | 35,6% | 31,3% | 27,2% |

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs), CNRACL et FSPOEIE.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, entrées en paiement chaque année, y compris pensions anciennement cristallisées, hors soldes de réserve.

(1) Proportion 2012 provisoire car calculée uniquement sur les titres définitifs.

Figure 5.1-9 : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2012

| Âge à la date d'effet de la pension | Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾ hors La Poste et France Télécom | | | | Départs pour motif d'invalidité hors La Poste et France Télécom | | | | Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾ toutes pensions civiles | | | | Départs pour motif d'invalidité toutes pensions civiles | | | | Total des pensions civiles PPE | | | | |
|-------------------------------------|--|---------------|--|--------------|---|--------------|--|--------------|--|-------------|--|---------------|---|--------------|--|---------------|--------------------------------|--------------|-------------|---------------|-------------|
| | Total | | dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active | | Total | | dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active | | Total | | dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active | | Total | | dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active | | | | | | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | | | | | |
| Moins de 40 ans | 0 | 9 | 30 | 33 | 63 | 1 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 | 11 | 32 | 36 | 68 | 1 | 79 | | | | |
| 40 ans | 0 | 8 | 5 | 12 | 17 | 1 | 0 | 8 | 0 | 8 | 0 | 8 | 7 | 12 | 19 | 1 | 27 | | | | |
| 41 ans | 2 | 8 | 8 | 10 | 18 | 3 | 2 | 8 | 0 | 10 | 0 | 10 | 10 | 11 | 21 | 4 | 31 | | | | |
| 42 ans | 0 | 14 | 5 | 20 | 25 | 1 | 0 | 14 | 0 | 14 | 0 | 14 | 6 | 23 | 29 | 2 | 43 | | | | |
| 43 ans | 0 | 13 | 5 | 10 | 15 | 2 | 1 | 13 | 0 | 14 | 0 | 14 | 8 | 11 | 19 | 2 | 33 | | | | |
| 44 ans | 0 | 10 | 10 | 20 | 30 | 1 | 0 | 10 | 0 | 10 | 0 | 10 | 16 | 27 | 43 | 1 | 53 | | | | |
| 45 ans | 0 | 4 | 4 | 7 | 11 | 3 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 9 | 12 | 21 | 4 | 25 | | | | |
| 46 ans | 1 | 8 | 9 | 19 | 28 | 6 | 1 | 9 | 0 | 10 | 0 | 10 | 19 | 28 | 47 | 7 | 48 | | | | |
| 47 ans | 0 | 11 | 12 | 22 | 34 | 4 | 1 | 12 | 0 | 12 | 0 | 12 | 3 | 19 | 28 | 6 | 59 | | | | |
| 48 ans | 2 | 14 | 11 | 35 | 46 | 10 | 2 | 18 | 0 | 20 | 0 | 20 | 4 | 18 | 41 | 59 | 79 | | | | |
| 49 ans | 0 | 11 | 25 | 32 | 57 | 13 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 | 11 | 1 | 32 | 38 | 70 | 81 | | | | |
| 50 ans | 51 | 21 | 72 | 0 | 18 | 57 | 51 | 21 | 72 | 0 | 18 | 57 | 35 | 43 | 78 | 23 | 150 | | | | |
| 51 ans | 92 | 52 | 144 | 0 | 44 | 132 | 34 | 55 | 89 | 28 | 92 | 52 | 144 | 45 | 69 | 114 | 36 | 258 | | | |
| 52 ans | 167 | 140 | 307 | 0 | 113 | 284 | 36 | 61 | 97 | 24 | 167 | 142 | 309 | 55 | 78 | 133 | 29 | 442 | | | |
| 53 ans | 220 | 165 | 385 | 0 | 151 | 361 | 35 | 66 | 101 | 38 | 220 | 169 | 389 | 67 | 88 | 155 | 60 | 544 | | | |
| 54 ans | 264 | 185 | 449 | 0 | 174 | 422 | 43 | 78 | 121 | 43 | 266 | 188 | 454 | 86 | 113 | 199 | 65 | 653 | | | |
| 55 ans | 1 238 | 814 | 2 052 | 0 | 214 | 1 954 | 70 | 82 | 152 | 75 | 1 917 | 932 | 2 849 | 0 | 225 | 2 721 | 123 | 3 091 | | | |
| 56 ans | 621 | 930 | 1 551 | 0 | 258 | 1 401 | 68 | 91 | 159 | 43 | 870 | 963 | 1 833 | 0 | 264 | 1 676 | 135 | 2 095 | | | |
| 57 ans | 769 | 1 008 | 1 777 | 13 | 355 | 1 496 | 61 | 110 | 171 | 44 | 1 081 | 1 054 | 2 135 | 14 | 370 | 1 837 | 121 | 2 401 | | | |
| 58 ans | 535 | 808 | 1 343 | 77 | 350 | 978 | 65 | 132 | 197 | 26 | 832 | 848 | 1 680 | 92 | 371 | 1 278 | 132 | 1 992 | | | |
| 59 ans | 502 | 804 | 1 306 | 362 | 304 | 684 | 84 | 147 | 231 | 20 | 705 | 855 | 1 560 | 439 | 313 | 856 | 146 | 1 897 | | | |
| 60 ans | 4 337 | 7 489 | 11 826 | 2 086 | 461 | 636 | 103 | 171 | 274 | 16 | 5 743 | 8 636 | 14 379 | 2 370 | 481 | 817 | 143 | 21 173 | | | |
| 61 ans | 2 209 | 3 172 | 5 381 | 0 | 305 | 354 | 52 | 105 | 157 | 6 | 2 418 | 3 300 | 5 718 | 0 | 313 | 449 | 63 | 5 900 | | | |
| 62 ans | 1 734 | 2 206 | 3 940 | 0 | 252 | 2 694 | 44 | 86 | 130 | 3 | 1 861 | 2 275 | 4 136 | 0 | 261 | 301 | 46 | 4 274 | | | |
| 63 ans | 1 231 | 1 358 | 2 589 | 0 | 162 | 154 | 27 | 50 | 77 | 2 | 1 289 | 1 403 | 2 692 | 0 | 168 | 179 | 28 | 2 772 | | | |
| 64 ans | 963 | 940 | 1 903 | 0 | 94 | 97 | 19 | 34 | 53 | 0 | 1 026 | 976 | 2 002 | 0 | 100 | 139 | 19 | 2 056 | | | |
| 65 ans | 1 984 | 1 852 | 3 836 | 0 | 176 | 136 | 20 | 37 | 57 | 2 | 2 038 | 1 900 | 3 938 | 0 | 184 | 162 | 21 | 3 998 | | | |
| Plus de 65 ans | 988 | 466 | 1 454 | 0 | 93 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 993 | 468 | 1 461 | 0 | 94 | 26 | 0 | 1 461 | | | |
| Total | 17 910 | 22 570 | 40 480 | 2 538 | 3 639 | 9 435 | 911 | 1 564 | 2 475 | 434 | 21 575 | 24 300 | 45 875 | 2 915 | 3 779 | 11 717 | 1 436 | 3 390 | 708 | 49 265 | |
| Âge moyen | 61,0 | 60,8 | 60,9 | 60,1 | 58,7 | 57,3 | 56,0 | 56,2 | 56,1 | 54,7 | 60,7 | 60,8 | 60,7 | 60,1 | 58,6 | 57,4 | 56,0 | 56,2 | 56,1 | 55,3 | 60,4 |

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 délimités)

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;

- pour les fonctionnaires handicapés, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;

- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

Les données transmises par la CNMPEL n'incluent pas cette quatrième situation.

(2) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

Figure 5.1-10: Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2012

| Âge à la date d'effet de la pension | Officiers | Sous-officiers | Caporaux et soldats | Total des pensions | dont départs pour invalidité |
|-------------------------------------|--------------|----------------|---------------------|--------------------|------------------------------|
| Moins de 30 ans | 7 | 122 | 1079 | 1208 | 1 208 |
| 30 ans | 1 | 13 | 26 | 40 | 40 |
| 31 ans | 0 | 12 | 27 | 39 | 37 |
| 32 ans | 0 | 22 | 24 | 46 | 31 |
| 33 ans | 0 | 44 | 38 | 82 | 28 |
| 34 ans | 0 | 90 | 70 | 160 | 17 |
| 35 ans | 0 | 136 | 143 | 279 | 20 |
| 36 ans | 2 | 224 | 179 | 405 | 16 |
| 37 ans | 6 | 278 | 232 | 516 | 20 |
| 38 ans | 5 | 316 | 223 | 544 | 11 |
| 39 ans | 10 | 384 | 190 | 584 | 11 |
| 40 ans | 11 | 365 | 119 | 495 | 7 |
| 41 ans | 16 | 336 | 65 | 417 | 12 |
| 42 ans | 7 | 291 | 50 | 348 | 8 |
| 43 ans | 29 | 296 | 33 | 358 | 13 |
| 44 ans | 47 | 240 | 26 | 313 | 6 |
| 45 ans | 54 | 208 | 21 | 283 | 6 |
| 46 ans | 87 | 223 | 18 | 328 | 14 |
| 47 ans | 67 | 174 | 6 | 247 | 4 |
| 48 ans | 70 | 186 | 4 | 260 | 10 |
| 49 ans | 88 | 260 | 6 | 354 | 5 |
| 50 ans | 123 | 325 | 5 | 453 | 2 |
| 51 ans | 91 | 295 | 0 | 386 | 3 |
| 52 ans | 102 | 251 | 0 | 353 | 3 |
| 53 ans | 129 | 329 | 1 | 459 | 3 |
| 54 ans | 132 | 344 | 1 | 477 | 5 |
| 55 ans | 131 | 412 | 2 | 545 | 4 |
| 56 ans | 138 | 685 | 0 | 823 | 4 |
| 57 ans | 243 | 203 | 2 | 448 | 0 |
| 58 ans | 51 | 3 | 0 | 54 | 0 |
| Plus de 58 ans | 98 | 8 | 5 | 111 | 5 |
| Total | 1 745 | 7 075 | 2 595 | 11 415 | 1 553 |
| Âge moyen | 52,5 | 46,6 | 32,2 | 44,2 | 27,0 |

Source: DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 définitifs).

Champ: Pensions militaires ayants droit entrées en paiement en 2012 hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Figure 5.1-II : Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique territoriale (1) dont la pension est entrée en paiement en 2012

| Âge à l'entrée en jouissance de la pension | Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (2) | | | | | | Départs pour motif d'invalidité | | | | FPT Total des pensions CNRACL |
|--|---|---------------|---------------|--------------------------------|--|---|---------------------------------|--------------|--------------|---|-------------------------------------|
| | Hommes | Femmes | Total | dont départs carrières longues | dont départs anticipés pour motifs familiaux (2) | dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (3) | Hommes | Femmes | Total | dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ (3) | |
| Moins de 40 ans | 1 | 11 | 12 | 0 | 12 | 0 | 28 | 19 | 47 | 0 | 59 |
| 40 ans | 0 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 10 | 9 | 19 | 0 | 23 |
| 41 ans | 0 | 11 | 11 | 0 | 11 | 0 | 6 | 11 | 17 | 0 | 28 |
| 42 ans | 1 | 9 | 10 | 0 | 10 | 0 | 10 | 8 | 18 | 0 | 28 |
| 43 ans | 0 | 10 | 10 | 0 | 10 | 0 | 7 | 16 | 23 | 1 | 33 |
| 44 ans | 0 | 7 | 7 | 0 | 7 | 0 | 21 | 26 | 47 | 1 | 54 |
| 45 ans | 0 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 | 21 | 26 | 47 | 2 | 53 |
| 46 ans | 0 | 15 | 15 | 0 | 15 | 1 | 22 | 32 | 54 | 2 | 69 |
| 47 ans | 0 | 5 | 5 | 0 | 5 | 1 | 31 | 35 | 66 | 3 | 71 |
| 48 ans | 0 | 11 | 11 | 0 | 11 | 0 | 26 | 37 | 63 | 2 | 74 |
| 49 ans | 0 | 10 | 10 | 0 | 10 | 0 | 26 | 50 | 76 | 0 | 86 |
| 50 ans | 6 | 11 | 17 | 0 | 12 | 0 | 38 | 60 | 98 | 5 | 115 |
| 51 ans | 6 | 18 | 24 | 0 | 19 | 1 | 48 | 56 | 104 | 7 | 128 |
| 52 ans | 4 | 17 | 21 | 0 | 18 | 0 | 53 | 51 | 104 | 10 | 125 |
| 53 ans | 3 | 16 | 19 | 0 | 17 | 1 | 53 | 76 | 129 | 9 | 148 |
| 54 ans | 7 | 24 | 31 | 0 | 24 | 5 | 75 | 71 | 146 | 10 | 177 |
| 55 ans | 287 | 61 | 348 | 0 | 37 | 307 | 100 | 117 | 217 | 19 | 602 |
| 56 ans | 143 | 103 | 246 | 1 | 90 | 156 | 93 | 126 | 219 | 13 | 483 |
| 57 ans | 245 | 163 | 408 | 66 | 146 | 197 | 101 | 122 | 223 | 12 | 645 |
| 58 ans | 554 | 211 | 765 | 425 | 145 | 189 | 147 | 147 | 294 | 14 | 1 071 |
| 59 ans | 984 | 507 | 1 491 | 1 141 | 166 | 173 | 163 | 203 | 366 | 11 | 1 878 |
| 60 ans | 4 349 | 5 802 | 10 151 | 2 340 | 671 | 337 | 131 | 156 | 287 | 12 | 10 452 |
| 61 ans | 1 111 | 1 702 | 2 813 | 0 | 253 | 85 | 59 | 98 | 157 | 1 | 2 978 |
| 62 ans | 691 | 1 223 | 1 914 | 0 | 163 | 51 | 41 | 53 | 94 | 1 | 2 010 |
| 63 ans | 436 | 722 | 1 158 | 0 | 111 | 14 | 19 | 40 | 59 | 0 | 1 220 |
| 64 ans | 354 | 595 | 949 | 0 | 82 | 14 | 15 | 23 | 38 | 0 | 990 |
| 65 ans | 774 | 1 449 | 2 223 | 0 | 184 | 24 | 18 | 25 | 43 | 0 | 2 267 |
| Plus de 65 ans | 214 | 335 | 549 | 0 | 54 | 6 | 0 | 2 | 2 | 0 | 551 |
| Total | 10 170 | 13 058 | 23 228 | 3 973 | 2 293 | 1 562 | 1 362 | 1 695 | 3 057 | 135 | 26 418 |
| Âge moyen | 60,5 | 61,1 | 60,8 | 59,8 | 59,9 | 58,6 | 55,7 | 55,9 | 55,8 | 55,4 | 60,6 |

Source : CNRACL.

(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(2) Départs anticipés pour motifs familiaux hors départs pour handicap (133 en 2012).

(3) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

Figure 5.1-12: Répartition par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique hospitalière ⁽¹⁾ dont la pension est entrée en paiement en 2012

| Âge à l'entrée en jouissance de la pension | Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽²⁾ | | | | | | Départs pour motif d'invalidité | | | | FPH Total des pensions CNRACL |
|--|--|---------------|---------------|--------------------------------|---|--|---------------------------------|--------------|--------------|--|-------------------------------|
| | Hommes | Femmes | Total | dont départs carrières longues | dont départs anticipés pour motifs familiaux ⁽²⁾ | dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽³⁾ | Hommes | Femmes | Total | dont titulaires comptant la durée de services requise dans un emploi de catégorie active au moment de leur départ ⁽³⁾ | |
| Moins de 40 ans | 0 | 50 | 50 | 0 | 50 | 12 | 11 | 39 | 50 | 4 | 100 |
| 40 ans | 0 | 21 | 21 | 0 | 21 | 7 | 2 | 14 | 16 | 3 | 37 |
| 41 ans | 0 | 28 | 28 | 0 | 28 | 12 | 2 | 10 | 12 | 4 | 40 |
| 42 ans | 0 | 13 | 13 | 0 | 13 | 6 | 3 | 14 | 17 | 7 | 30 |
| 43 ans | 1 | 17 | 18 | 0 | 18 | 6 | 5 | 15 | 20 | 10 | 38 |
| 44 ans | 0 | 20 | 20 | 0 | 20 | 12 | 5 | 19 | 24 | 9 | 44 |
| 45 ans | 0 | 18 | 18 | 0 | 18 | 9 | 4 | 31 | 35 | 18 | 53 |
| 46 ans | 0 | 21 | 21 | 0 | 21 | 13 | 3 | 26 | 29 | 13 | 50 |
| 47 ans | 1 | 18 | 19 | 0 | 19 | 16 | 8 | 25 | 33 | 17 | 52 |
| 48 ans | 0 | 20 | 20 | 0 | 20 | 16 | 8 | 40 | 48 | 22 | 68 |
| 49 ans | 0 | 14 | 14 | 0 | 14 | 7 | 5 | 36 | 41 | 24 | 55 |
| 50 ans | 0 | 13 | 13 | 0 | 13 | 10 | 15 | 53 | 68 | 35 | 81 |
| 51 ans | 1 | 54 | 55 | 0 | 55 | 51 | 14 | 48 | 62 | 39 | 117 |
| 52 ans | 0 | 107 | 107 | 0 | 107 | 105 | 13 | 46 | 59 | 41 | 166 |
| 53 ans | 0 | 132 | 132 | 0 | 132 | 125 | 20 | 78 | 98 | 67 | 230 |
| 54 ans | 0 | 165 | 165 | 0 | 163 | 156 | 28 | 114 | 142 | 103 | 307 |
| 55 ans | 361 | 3 018 | 3 379 | 0 | 411 | 3 364 | 26 | 142 | 168 | 121 | 3 564 |
| 56 ans | 225 | 1 303 | 1 528 | 1 | 237 | 1 467 | 26 | 107 | 133 | 79 | 1 664 |
| 57 ans | 249 | 1 233 | 1 482 | 34 | 213 | 1 397 | 43 | 84 | 127 | 55 | 1 611 |
| 58 ans | 278 | 834 | 1 112 | 123 | 168 | 940 | 37 | 97 | 134 | 65 | 1 249 |
| 59 ans | 356 | 853 | 1 209 | 329 | 171 | 824 | 39 | 99 | 138 | 38 | 1 354 |
| 60 ans | 1 283 | 3 422 | 4 705 | 705 | 334 | 1 426 | 30 | 97 | 127 | 37 | 4 834 |
| 61 ans | 320 | 818 | 1 138 | 0 | 114 | 410 | 7 | 26 | 33 | 4 | 1 174 |
| 62 ans | 195 | 570 | 765 | 0 | 86 | 284 | 3 | 10 | 13 | 0 | 779 |
| 63 ans | 98 | 213 | 311 | 0 | 24 | 88 | 3 | 7 | 10 | 0 | 321 |
| 64 ans | 55 | 155 | 210 | 0 | 30 | 41 | 1 | 5 | 6 | 1 | 217 |
| 65 ans | 128 | 280 | 408 | 0 | 36 | 80 | 2 | 1 | 3 | 0 | 412 |
| Plus de 65 ans | 21 | 51 | 72 | 0 | 10 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72 |
| Total | 3 572 | 13 461 | 17 033 | 1 192 | 2 546 | 10 895 | 363 | 1 283 | 1 646 | 816 | 18 719 |
| Âge moyen | 59,8 | 58,3 | 58,6 | 59,8 | 56,1 | 57,4 | 54,8 | 53,9 | 54,1 | 54,1 | 58,2 |

Source : CNRACL.

(1) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(2) Départs anticipés pour motifs familiaux hors départs pour handicap (40 en 2012).

(3) Titulaires comptant au moins 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2012. Les agents titulaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce (par exemple pour la génération 1955 : 55,25 ans ou 50,25 ans selon les professions, au lieu de 60,25 ans).

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012 (1^{ère} partie)

| Administrations | Catégorie hiérarchique | | | | | | | | | | Total Hommes | Total Femmes | Total |
|--|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------------------|--------|-----------------------------|--------|--------------|--------------|--------|
| | A | | B | | C | | Hors catégories ⁽¹⁾ | | Indéterminés ⁽²⁾ | | | | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | | | |
| Pensions civiles | 12 148 | 14 113 | 2 198 | 4 129 | 2 204 | 5 580 | 2 348 | 2 71 | 4 113 | 2 161 | 23 011 | 26 254 | 49 265 |
| Pensions civiles hors La Poste et France Télécom | 12 110 | 14 109 | 2 198 | 4 129 | 2 204 | 5 580 | 2 302 | 2 61 | 7 | 5 | 18 821 | 24 084 | 42 905 |
| Affaires étrangères et européennes | 35 | 14 | 24 | 17 | 26 | 74 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 105 | 190 |
| Agriculture et pêche | 297 | 117 | 285 | 162 | 51 | 170 | 0 | 0 | 0 | 0 | 633 | 449 | 1 082 |
| Culture et communication | 108 | 64 | 30 | 32 | 62 | 76 | 0 | 0 | 0 | 0 | 200 | 172 | 372 |
| Défense (civils) et anciens combattants | 170 | 30 | 133 | 145 | 98 | 460 | 0 | 0 | 0 | 0 | 401 | 635 | 1 036 |
| Écologie, développement durable, transports, logement | 396 | 98 | 418 | 168 | 668 | 454 | 14 | 0 | 0 | 0 | 1 496 | 720 | 2 216 |
| Énergie, transports, services publics, fonction publique | 177 | 38 | 57 | 15 | 5 | 37 | 14 | 0 | 0 | 0 | 253 | 90 | 343 |
| Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique | 1 082 | 501 | 722 | 1 650 | 407 | 1 391 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 211 | 3 542 | 5 753 |
| Éducation nationale - enseignement supérieur | 8 843 | 12 467 | 298 | 1 211 | 600 | 1 873 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 741 | 15 552 | 25 293 |
| Établissements publics de recherche (y compris INRA) | 612 | 383 | 67 | 134 | 13 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 692 | 533 | 1 225 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration | 126 | 106 | 96 | 206 | 162 | 532 | 1 889 | 214 | 0 | 0 | 2 273 | 1 058 | 3 331 |
| Justice | 235 | 188 | 61 | 224 | 48 | 333 | 389 | 47 | 0 | 0 | 743 | 792 | 1 535 |
| Services du Premier ministre | 10 | 5 | 2 | 5 | 9 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 16 | 37 |
| Travail, emploi, santé | 196 | 136 | 62 | 175 | 59 | 195 | 0 | 0 | 0 | 0 | 317 | 506 | 823 |
| Autres (ex-PTT) | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 7 | 4 | 8 | 4 | 12 |
| La Poste | 20 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 201 | 1 591 | 3 221 | 1 593 | 4 814 |
| France Télécom | 18 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 10 | 905 | 565 | 969 | 577 | 1 546 |
| Militaires | | | | | | | | | | | | | |
| Officiers généraux | | | | | | | | | | | | | 120 |
| Officiers supérieurs | | | | | | | | | | | | | 950 |
| Officiers subalternes | | | | | | | | | | | | | 675 |
| Sous-officiers | | | | | | | | | | | | | 7 075 |
| Caporaux et soldats | | | | | | | | | | | | | 2 595 |

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(2) Pensions de La Poste et France Télécom pour l'essentiel.

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Arcantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Service départemental d'incendie et de secours.

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012 (2^{ème} partie)

| Administrations | Catégorie hiérarchique | | | | | | | | | | Total Hommes | Total Femmes | Total |
|---|------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------|-----------------------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| | A | | B | | C | | Hors catégories ⁽¹⁾ | | Indéterminés ⁽²⁾ | | | | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | | | |
| Pensions CNRACL - total PPT⁽³⁾ | 1 423 | 1 801 | 1 474 | 2 267 | 8 674 | 10 689 | 0 | 0 | 56 | 34 | 11 627 | 14 791 | 26 418 |
| Régions | 32 | 45 | 10 | 21 | 340 | 536 | 0 | 0 | 0 | 3 | 382 | 605 | 987 |
| Départements | 275 | 596 | 248 | 830 | 857 | 1 250 | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 382 | 2 680 | 4 062 |
| SDS ⁽⁴⁾ | 78 | 13 | 153 | 12 | 365 | 53 | 0 | 0 | 0 | 0 | 596 | 78 | 674 |
| Communes | 655 | 825 | 773 | 997 | 5 562 | 6 874 | 0 | 0 | 42 | 22 | 7 032 | 8 718 | 15 750 |
| Centres d'action sociale | 24 | 81 | 17 | 162 | 128 | 976 | 0 | 0 | 1 | 2 | 170 | 1 221 | 1 391 |
| Communautés urbaines, districts | 81 | 45 | 89 | 50 | 358 | 172 | 0 | 0 | 0 | 0 | 528 | 267 | 795 |
| Syndicats | 34 | 30 | 30 | 20 | 239 | 143 | 0 | 0 | 1 | 0 | 304 | 193 | 497 |
| Communauté de communes, de ville | 38 | 45 | 28 | 43 | 239 | 188 | 0 | 0 | 2 | 0 | 307 | 276 | 583 |
| Offices publics d'habitation | 42 | 22 | 36 | 44 | 270 | 197 | 0 | 0 | 2 | 1 | 350 | 264 | 614 |
| Autres collectivités territoriales | 164 | 99 | 90 | 88 | 316 | 300 | 0 | 0 | 6 | 2 | 576 | 489 | 1 065 |
| Pensions CNRACL - total PPH⁽³⁾ | 547 | 1 746 | 1 059 | 5 327 | 2 343 | 7 658 | 0 | 0 | 14 | 25 | 3 963 | 14 756 | 18 719 |
| Centres hospitaliers régionaux | 137 | 656 | 335 | 1 862 | 884 | 2 284 | 0 | 0 | 9 | 10 | 1 365 | 4 812 | 6 177 |
| Centre hospitaliers généraux | 201 | 704 | 335 | 2 212 | 893 | 3 205 | 0 | 0 | 4 | 11 | 1 433 | 6 132 | 7 565 |
| Hôpitaux locaux | 42 | 98 | 63 | 302 | 161 | 802 | 0 | 0 | 0 | 0 | 266 | 1 202 | 1 468 |
| Centres hospitaliers spécialisés | 82 | 156 | 212 | 573 | 151 | 342 | 0 | 0 | 0 | 2 | 445 | 1 073 | 1 518 |
| Centres de soin avec ou sans hébergement | 11 | 14 | 19 | 46 | 32 | 72 | 0 | 0 | 0 | 0 | 62 | 132 | 194 |
| Établissements publics à caractère sanitaire et social | 30 | 26 | 44 | 89 | 45 | 159 | 0 | 0 | 0 | 1 | 119 | 275 | 394 |
| Centre d'hébergement de personnes âgées | 23 | 57 | 19 | 125 | 120 | 694 | 0 | 0 | 0 | 0 | 162 | 877 | 1 039 |
| Autres collectivités hospitalières | 21 | 35 | 32 | 118 | 57 | 100 | 0 | 0 | 1 | 0 | 111 | 253 | 364 |
| Fonctions publiques territoriale et hospitalière | 1 970 | 3 547 | 2 533 | 7 594 | 11 017 | 18 347 | 0 | 0 | 70 | 59 | 15 590 | 29 547 | 45 137 |

Sources: DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs); CNRACL.

Note: L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(2) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel.

(3) Titulaires affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'incantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Service départemental d'incendie et de secours.

Figure 5.1-14 : Effectifs relevant du régime salarié de l'Ircantec ⁽¹⁾, dont la pension est entrée en paiement depuis 2002

| Pensionnés entrés au cours de l'exercice | 2002 ⁽²⁾ | 2003 ⁽²⁾ | 2004 ⁽²⁾ | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Droits directs | 49 315 | 81 378 | 78 642 | 87 647 | 96 948 | 106 824 | 114 260 | 139 638 | 145 667 | 131 290 | 129 793 |
| Droits dérivés | 13 025 | 23 959 | 20 200 | 21 516 | 20 292 | 19 904 | 19 769 | 20 805 | 20 406 | 20 382 | 21 030 |
| Décès en activité | 2 006 | 3 492 | 3 936 | 4 658 | 3 928 | 3 987 | 3 858 | 4 619 | 4 603 | 4 576 | 5 438 |
| Décès en retraite | 11 019 | 20 467 | 16 264 | 16 858 | 16 364 | 15 917 | 15 911 | 16 186 | 15 803 | 15 806 | 15 592 |

Source : Ircantec.

(1) Le régime salarié de l'Ircantec est notamment le régime complémentaire :

- des agents non titulaires des trois versants de la fonction publique et des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ;
- des agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ;
- des agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- des médecins hospitaliers ;
- et des agents non titulaires ou salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, audiovisuel, Banque de France, etc.).

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec, mais disposent d'un régime spécifique.

(2) Les données 2002-2004 sont des données reconstituées.

Figure 5.1-15 : Bonifications des pensions des trois versants de la fonction publique entrées en paiement en 2012

| Pensions entrées en paiement en 2012 | | FPE | FPE | FPE | FPT | FPH | FPT et FPH |
|--|----------------------|--|-------------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| | | Pensions civiles hors La Poste et France Télécom | Toutes pensions civiles | Pensions militaires | Pensions CNRACL ⁽²⁾ | Pensions CNRACL ⁽²⁾ | Pensions CNRACL ⁽²⁾ |
| Droits directs | | | | | | | |
| Effectifs ⁽¹⁾ | | 42 905 | 49 265 | 11 303 | 26 418 | 18 719 | 45 137 |
| Bonifications pour services hors d'Europe | bénéficiaires | 5 066 | 5 393 | n.s. | 636 | 508 | 1 144 |
| | <i>durée moyenne</i> | 18,0 | 18,2 | n.s. | 34,9 | 33,6 | 34,3 |
| Bonifications pour enfants | bénéficiaires | 18 079 | 19 773 | 542 | 9 976 | 11 608 | 21 584 |
| | <i>durée moyenne</i> | 7,5 | 7,4 | 6,6 | 7,1 | 7,6 | 7,4 |
| Bonifications pour bénéficiaires de campagne | bénéficiaires | 593 | 799 | 8 684 | 369 | 148 | 517 |
| | <i>durée moyenne</i> | 3,4 | 3,2 | 12,9 | 3,1 | 3,2 | 3,1 |
| Bonifications pour services aériens ou sous-marins | bénéficiaires | 180 | 199 | 6 221 | 115 | n.s. | 115 |
| | <i>durée moyenne</i> | 8,8 | 8,3 | 12,8 | 8,5 | n.s. | 8,5 |
| Bonifications pour enseignement technique | bénéficiaires | 355 | 355 | n.s. | 0 | 0 | 0 |
| | <i>durée moyenne</i> | 12,5 | 12,5 | n.s. | - | - | - |
| Bonifications du cinquième | bénéficiaires | 1 | 1 | 11 207 | - | - | - |
| | <i>durée moyenne</i> | n.s. | n.s. | 16,0 | - | - | - |
| Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽³⁾ | bénéficiaires | 2 854 | 2 854 | 239 | - | - | - |
| | <i>durée moyenne</i> | 19,0 | 19,0 | 4,8 | - | - | - |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL.

(1) Hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(3) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire.

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif.

Figure 5.2-1: Effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE, percevant une pension au 31 décembre 2012 et principales caractéristiques

| Pensions en paiement au 31/12/2012 | FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾ | FPE Toutes pensions civiles ⁽¹⁾ | FPE Pensions militaires ^{(1) (2)} | FPE Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE ⁽³⁾ | FPT Pensions CNRACL ⁽⁴⁾ | FPH Pensions CNRACL ⁽⁴⁾ | Ensemble Pensions CNRACL ⁽⁴⁾ |
|---|---|--|--|---|------------------------------------|------------------------------------|---|
| Droits directs | | | | | | | |
| Effectifs | 1 243 648 | 1 470 709 | 382 635 | 69 167 | 471 683 | 468 207 | 939 890 |
| Hommes | 515 340 | 647 460 | 358 420 | 54 956 | 197 006 | 79 814 | 276 820 |
| Femmes | 728 308 | 823 249 | 24 215 | 14 211 | 274 677 | 388 393 | 663 070 |
| Âge moyen | 70,6 | 70,0 | 62,8 | 72,4 | 69,2 | 67,2 | 68,2 |
| Âge moyen de première mise en paiement | 57,8 | 57,8 | 43,8 | 57,0 | 58,4 | 55,1 | 56,8 |
| Durée moyenne en trimestres de services acquis (hors bonifications) | 129,9 | 130,7 | 95,8 | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Taux moyen de liquidation | 67,4 % | 67,4 % | 63,8 % | 64,0 % | 53,6 % | 57,3 % | 55,5 % |
| Indice moyen à la liquidation | 578 | 563 | 485 | - | 398 | 418 | 408 |
| Pension mensuelle moyenne en euros : | | | | | | | |
| Avantage principal | 2 028 | 1 972 | 1 659 | 1 699 | 1 200 | 1 295 | 1 247 |
| Avantage principal et accessoires ⁽⁵⁾ | 2 105 | 2 046 | 1 732 | 1 760 | 1 262 | 1 368 | 1 315 |
| Droits dérivés | | | | | | | |
| Effectifs | 278 416 | 303 213 | 167 071 | 35 702 | 105 909 | 48 541 | 154 450 |
| Hommes | 40 351 | 44 181 | 731 | 813 | 13 087 | 15 749 | 28 836 |
| Femmes | 231 738 | 251 905 | 164 063 | 34 307 | 91 127 | 31 981 | 123 108 |
| Orphelins ⁽⁶⁾ | 6 327 | 7 127 | 2 277 | 582 | 1 695 | 811 | 2 506 |
| Âge moyen | 78,1 | 77,1 | 78,7 | 79,8 | 73,7 | 72,9 | 73,5 |
| Âge moyen de première mise en paiement | 64,8 | 64,2 | 62,5 | 63,9 | 60,7 | 61,3 | 60,9 |
| Pension mensuelle moyenne en euros : | | | | | | | |
| Avantage principal | 889 | 878 | 786 | 753 | 560 | 589 | 569 |
| Avantage principal et accessoires ⁽⁵⁾ | 940 | 927 | 828 | 791 | 603 | 625 | 610 |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées (16 pour les pensions civiles de droit direct, et 279 pour les pensions civiles de droit dérivé, 7302 pour les pensions militaires de droit direct, et 18552 pour les pensions militaires de droit dérivé). Les indicateurs sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins.

(2) Y compris soldes de réserve.

(3) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les autres données sont issues des titres définitifs uniquement.

(4) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(5) Les accessoires de pension comprennent les majorations de pension pour enfants, la prise en compte de la NBI et de la prime technicité, et la majoration pour tierce personne.

(6) SRE : pensions principales d'orphelins. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme.

n.d. = non disponible.

Figure 5.2-2 : Ventilation par tranche d'âge des retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre 2012

| | | Tranches d'âge (en années) | | | | | | | | | | | | | | Total |
|---|-----------------------------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|-------|-----------|
| | | < 35 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-69 | 70-74 | 75-79 | 80-84 | 85-89 | 90-94 | >=95 | |
| FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾ | Droit direct | 30 | 227 | 1 776 | 6 045 | 17 759 | 70 616 | 263 998 | 295 068 | 202 094 | 148 453 | 112 573 | 79 522 | 37 051 | 8 436 | 1 243 648 |
| | Hommes | 15 | 64 | 224 | 585 | 3 477 | 30 283 | 106 936 | 125 914 | 83 747 | 65 909 | 49 141 | 31 586 | 14 850 | 2 609 | 515 340 |
| | Femmes | 15 | 163 | 1 552 | 5 460 | 14 282 | 40 333 | 157 062 | 169 154 | 118 347 | 82 544 | 63 432 | 47 936 | 22 201 | 5 827 | 728 308 |
| | dont pensions d'invalidité | 29 | 137 | 573 | 1 490 | 3 727 | 8 746 | 16 985 | 15 731 | 11 398 | 10 155 | 8 384 | 6 362 | 2 802 | 535 | 87 054 |
| | Droit dérivé | 4 058 | 393 | 958 | 2 225 | 5 088 | 10 685 | 20 322 | 26 165 | 28 756 | 37 467 | 48 138 | 51 846 | 33 227 | 9 088 | 278 416 |
| | Hommes | 11 | 70 | 175 | 408 | 847 | 1 848 | 4 118 | 5 401 | 5 703 | 6 250 | 6 114 | 5 599 | 3 068 | 739 | 40 351 |
| | Femmes | 108 | 270 | 677 | 1 641 | 4 019 | 8 513 | 15 783 | 20 417 | 22 843 | 30 990 | 41 882 | 46 147 | 30 106 | 8 342 | 231 738 |
| Orphelins ⁽³⁾ | 3 939 | 53 | 106 | 176 | 222 | 324 | 421 | 347 | 210 | 227 | 142 | 100 | 53 | 7 | 6 327 | |
| FPE - Toutes pensions civiles ⁽¹⁾ | Droit direct | 35 | 255 | 2 265 | 8 193 | 23 869 | 92 563 | 328 167 | 355 078 | 239 863 | 177 159 | 118 113 | 79 661 | 37 052 | 8 436 | 1 470 709 |
| | Hommes | 16 | 76 | 321 | 870 | 4 566 | 44 077 | 149 262 | 159 907 | 106 388 | 81 005 | 51 874 | 31 638 | 14 851 | 2 609 | 647 460 |
| | Femmes | 19 | 179 | 1 944 | 7 323 | 19 303 | 48 486 | 178 905 | 195 171 | 133 475 | 96 154 | 66 239 | 48 023 | 22 201 | 5 827 | 823 249 |
| | dont pensions d'invalidité | 32 | 157 | 721 | 1 977 | 5 365 | 12 675 | 21 261 | 19 061 | 13 370 | 11 575 | 8 641 | 6 369 | 2 802 | 535 | 104 541 |
| | Droit dérivé | 4 832 | 436 | 1 125 | 2 798 | 6 876 | 13 898 | 24 787 | 31 333 | 32 919 | 40 727 | 49 151 | 51 992 | 33 249 | 9 090 | 303 213 |
| | Hommes | 11 | 73 | 190 | 470 | 1 036 | 2 196 | 4 689 | 6 156 | 6 409 | 6 989 | 6 495 | 5 651 | 3 077 | 739 | 44 181 |
| | Femmes | 122 | 304 | 820 | 2 140 | 5 614 | 11 374 | 19 676 | 24 828 | 26 300 | 33 511 | 42 513 | 46 241 | 30 118 | 8 344 | 251 905 |
| Orphelins ⁽³⁾ | 4 699 | 59 | 115 | 188 | 226 | 328 | 422 | 349 | 210 | 227 | 143 | 100 | 54 | 7 | 7 127 | |
| FPE - Pensions militaires ⁽²⁾ | Droit direct | 6 996 | 10 068 | 22 013 | 30 607 | 41 160 | 52 552 | 50 064 | 40 276 | 28 543 | 36 109 | 34 847 | 19 098 | 7 683 | 2 619 | 382 635 |
| | Hommes | 5 907 | 9 314 | 19 929 | 27 519 | 37 219 | 48 661 | 47 672 | 38 746 | 27 387 | 34 621 | 33 408 | 18 185 | 7 329 | 2 523 | 358 420 |
| | Femmes | 1 089 | 754 | 2 084 | 3 088 | 3 941 | 3 891 | 2 392 | 1 530 | 1 156 | 1 488 | 1 439 | 913 | 354 | 96 | 24 215 |
| | dont pensions d'invalidité | 6 815 | 681 | 376 | 410 | 450 | 495 | 369 | 342 | 638 | 3 182 | 6 622 | 2 722 | 1 161 | 305 | 24 568 |
| | Droit dérivé | 1 390 | 313 | 722 | 1 400 | 2 957 | 5 188 | 8 365 | 11 729 | 18 035 | 29 390 | 33 166 | 29 596 | 18 936 | 5 884 | 167 071 |
| | Hommes | 13 | 6 | 12 | 27 | 39 | 50 | 88 | 59 | 58 | 119 | 140 | 86 | 30 | 4 | 731 |
| | Femmes | 184 | 286 | 677 | 1 307 | 2 811 | 5 009 | 8 105 | 11 503 | 17 859 | 29 155 | 32 955 | 29 457 | 18 882 | 5 873 | 164 063 |
| Orphelins ⁽³⁾ | 1 193 | 21 | 33 | 66 | 107 | 129 | 172 | 167 | 118 | 116 | 71 | 53 | 24 | 7 | 2 277 | |
| FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE ⁽⁴⁾ | Droit direct | 2 | 19 | 67 | 205 | 454 | 3 300 | 14 526 | 14 186 | 9 569 | 10 171 | 8 698 | 5 349 | 2 173 | 448 | 69 167 |
| | Hommes | 1 | 9 | 22 | 80 | 197 | 2 788 | 11 923 | 11 412 | 7 632 | 8 042 | 6 929 | 4 084 | 1 565 | 272 | 54 956 |
| | Femmes | 1 | 10 | 45 | 125 | 257 | 512 | 2 603 | 2 774 | 1 937 | 2 129 | 1 769 | 1 265 | 608 | 176 | 14 211 |
| | dont pensions d'invalidité | 2 | 10 | 25 | 94 | 225 | 601 | 947 | 832 | 608 | 821 | 796 | 563 | 181 | 25 | 5 730 |
| | Droit dérivé ⁽⁵⁾ | 17 | 37 | 81 | 236 | 564 | 1 102 | 2 034 | 2 518 | 3 120 | 5 487 | 7 760 | 7 234 | 4 277 | 1 235 | 35 702 |
| | Hommes | 7 | 9 | 23 | 36 | 51 | 61 | 113 | 119 | 116 | 148 | 181 | 137 | 73 | 14 | 1 088 |
| | Femmes | 10 | 28 | 58 | 200 | 513 | 1 041 | 1 921 | 2 399 | 3 004 | 5 339 | 7 579 | 7 097 | 4 204 | 1 221 | 34 614 |
| FPT - Pensions CNRACL ⁽⁶⁾ | Droit direct | 36 | 259 | 1 974 | 5 790 | 12 277 | 25 814 | 124 067 | 110 333 | 69 562 | 57 348 | 37 754 | 18 980 | 6 296 | 1 193 | 471 683 |
| | Hommes | 16 | 72 | 299 | 901 | 2 056 | 9 608 | 55 952 | 47 662 | 30 093 | 24 485 | 15 875 | 7 343 | 2 265 | 379 | 197 006 |
| | Femmes | 20 | 187 | 1 675 | 4 889 | 10 221 | 16 206 | 68 115 | 62 671 | 39 469 | 32 863 | 21 879 | 11 637 | 4 031 | 814 | 274 677 |
| | dont pensions d'invalidité | 20 | 75 | 397 | 1 159 | 2 464 | 10 345 | 28 622 | 23 495 | 14 793 | 12 147 | 8 385 | 4 090 | 1 361 | 224 | 107 577 |
| | Droit dérivé ⁽⁵⁾ | 270 | 400 | 997 | 2 290 | 4 592 | 7 613 | 11 183 | 12 098 | 12 219 | 16 026 | 17 098 | 12 924 | 6 345 | 1 854 | 105 909 |
| | Hommes | 132 | 125 | 248 | 442 | 777 | 1 144 | 1 879 | 1 921 | 1 732 | 1 959 | 1 890 | 1 197 | 476 | 72 | 13 994 |
| | Femmes | 138 | 275 | 749 | 1 848 | 3 815 | 6 469 | 9 304 | 10 177 | 10 487 | 14 067 | 15 208 | 11 727 | 5 869 | 1 782 | 91 915 |
| FPH - Pensions CNRACL ⁽⁶⁾ | Droit direct | 24 | 725 | 4 800 | 10 037 | 20 215 | 68 986 | 118 725 | 86 146 | 53 038 | 47 731 | 33 279 | 17 596 | 5 751 | 1 154 | 468 207 |
| | Hommes | 4 | 25 | 84 | 232 | 721 | 7 088 | 22 738 | 18 484 | 11 450 | 9 278 | 6 058 | 2 708 | 813 | 131 | 79 814 |
| | Femmes | 20 | 700 | 4 716 | 9 805 | 19 494 | 61 898 | 95 987 | 67 662 | 41 588 | 38 453 | 27 221 | 14 888 | 4 938 | 1 023 | 388 393 |
| | dont pensions d'invalidité | 23 | 117 | 528 | 1 379 | 3 551 | 7 990 | 10 376 | 7 407 | 5 052 | 4 894 | 3 859 | 2 278 | 650 | 114 | 48 218 |
| | Droit dérivé ⁽⁵⁾ | 136 | 199 | 484 | 1 006 | 2 046 | 3 756 | 5 804 | 5 973 | 5 853 | 7 279 | 7 476 | 5 511 | 2 399 | 619 | 48 541 |
| | Hommes | 82 | 105 | 221 | 422 | 784 | 1 377 | 2 430 | 2 369 | 2 044 | 2 298 | 2 138 | 1 342 | 494 | 96 | 16 202 |
| | Femmes | 54 | 94 | 263 | 584 | 1 262 | 2 379 | 3 374 | 3 604 | 3 809 | 4 981 | 5 338 | 4 169 | 1 905 | 523 | 32 339 |
| Ensemble - Pensions CNRACL ⁽⁶⁾ | Droit direct | 60 | 984 | 6 774 | 15 827 | 32 492 | 94 800 | 242 792 | 196 479 | 122 600 | 105 079 | 71 033 | 36 576 | 12 047 | 2 347 | 939 890 |
| | Hommes | 20 | 97 | 383 | 1 133 | 2 777 | 16 696 | 78 690 | 66 146 | 41 543 | 33 763 | 21 933 | 10 051 | 3 078 | 510 | 276 820 |
| | Femmes | 40 | 887 | 6 391 | 14 694 | 29 715 | 78 104 | 164 102 | 130 333 | 81 057 | 71 316 | 49 100 | 26 525 | 8 969 | 1 837 | 663 070 |
| | dont pensions d'invalidité | 43 | 192 | 925 | 2 538 | 6 015 | 18 335 | 38 998 | 30 902 | 19 845 | 17 041 | 12 244 | 6 368 | 2 011 | 338 | 155 795 |
| | Droit dérivé ⁽⁵⁾ | 406 | 599 | 1 481 | 3 296 | 6 638 | 11 369 | 16 987 | 18 071 | 18 072 | 23 305 | 24 574 | 18 435 | 8 744 | 2 473 | 154 450 |
| | Hommes | 214 | 230 | 469 | 864 | 1 561 | 2 521 | 4 309 | 4 290 | 3 776 | 4 257 | 4 028 | 2 539 | 970 | 168 | 30 196 |
| | Femmes | 192 | 369 | 1 012 | 2 432 | 5 077 | 8 848 | 12 678 | 13 781 | 14 296 | 19 048 | 20 546 | 15 896 | 7 774 | 2 305 | 124 254 |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs); CNRACL; FSPOEIE.

(1) Y compris pensions anciennement cristallisées.

(2) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées.

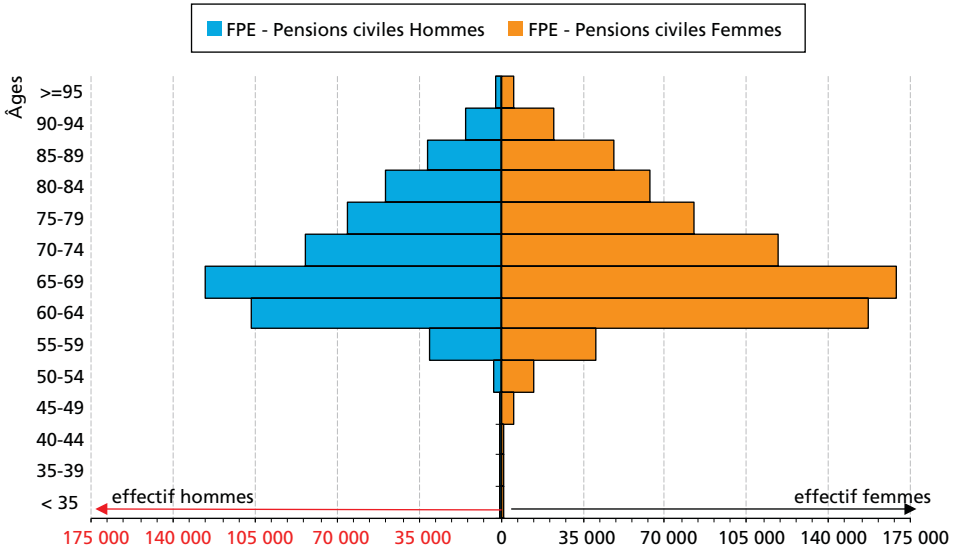
(3) Pensions principales d'orphelins.

(4) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(5) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

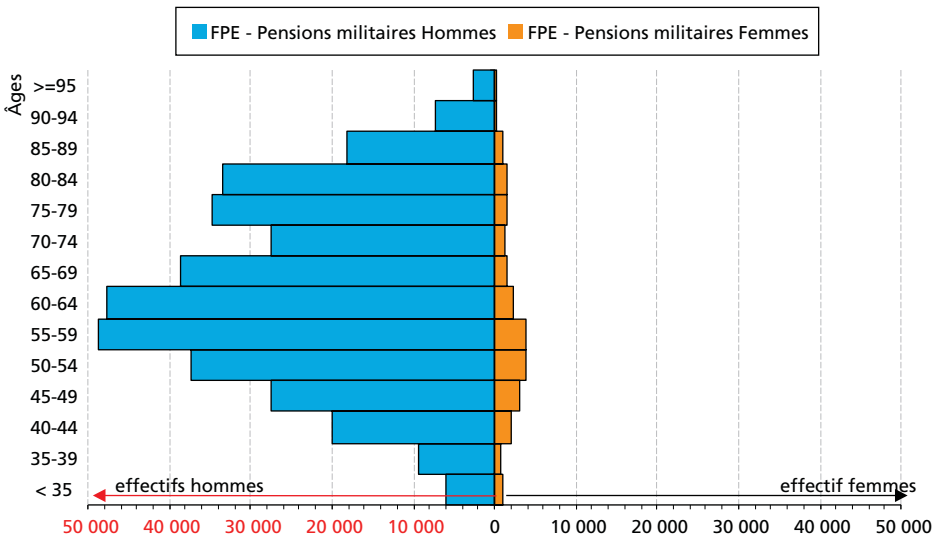
(6) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

Figure 5.2-3 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension civile de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, hors La Poste et France Télécom



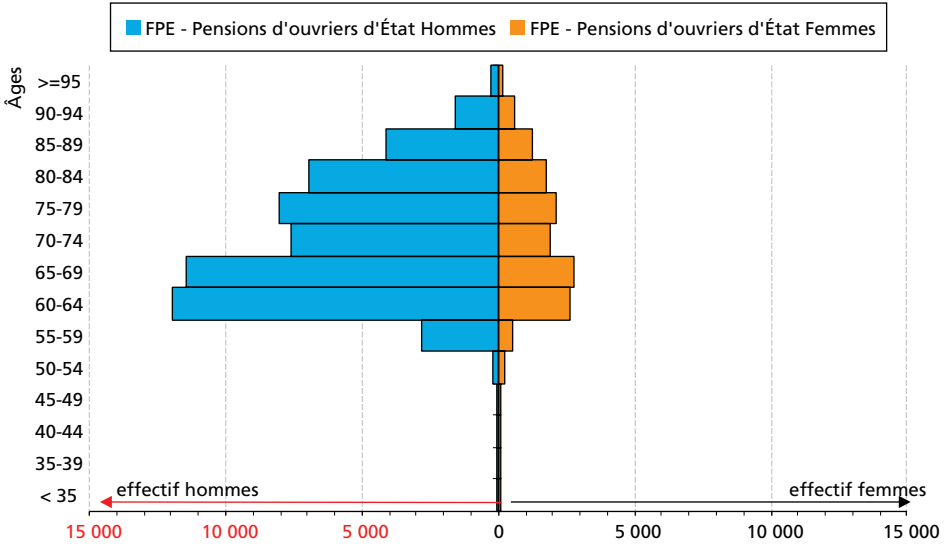
Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs). Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-4 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension militaire de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012



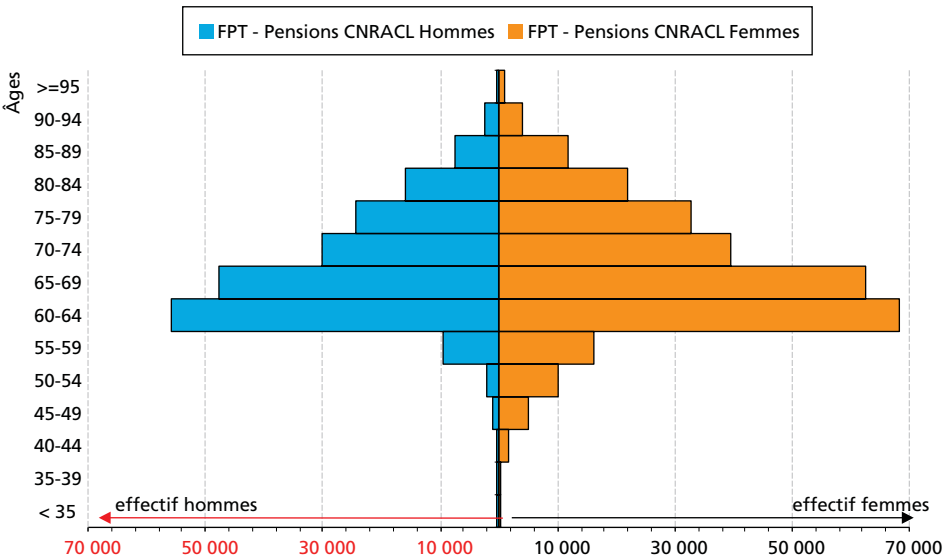
Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs). Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-5 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension d'ouvrier d'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012



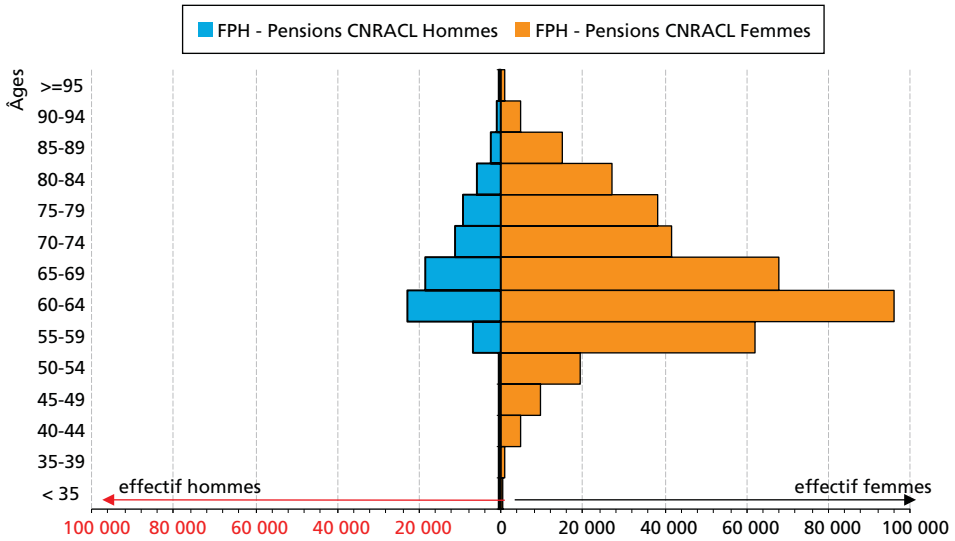
Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-6 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, anciennement dans la FPT



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-7 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, anciennement dans la FPH



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-8 : Évolution des effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre de chaque année

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Évolution 2012/2002 | Moyenne annuelle |
|---|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------|---------------------|
| FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Droit direct | 891 378 | 915 382 | 941 079 | 975 265 | 1 010 243 | 1 036 218 | 1 069 401 | 1 107 746 | 1 146 277 | 1 172 539 | 1 200 244 | 1 230 883 | 1 243 648 | 32,2 % | 2,8 % |
| Droit dérivé ⁽²⁾ | 267 714 | 270 768 | 270 086 | 272 276 | 277 667 | 274 104 | 274 453 | 276 235 | 276 259 | 276 849 | 277 852 | 278 584 | 278 416 | 3,1 % | 0,3 % |
| FPE - Toutes pensions civiles⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Droit direct | 978 611 | 1 011 566 | 1 047 145 | 1 093 894 | 1 142 218 | 1 180 492 | 1 227 285 | 1 280 402 | 1 332 655 | 1 370 788 | 1 410 278 | 1 454 167 | 1 470 709 | 40,4 % | 3,5 % |
| ATI | 64 543 | 64 788 | 63 091 | 62 867 | 63 101 | 63 054 | 63 176 | 62 917 | 62 786 | 62 740 | 62 537 | 62 284 | 61 937 | -1,8 % | -0,2 % |
| Droit dérivé ⁽²⁾ | 275 394 | 279 556 | 280 043 | 283 425 | 290 217 | 288 051 | 289 755 | 292 980 | 294 514 | 296 649 | 299 316 | 301 672 | 303 213 | 8,3 % | 0,8 % |
| FPE - Pensions militaires⁽³⁾ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Droit direct | 376 232 | 379 825 | 381 953 | 382 217 | 383 407 | 383 606 | 381 264 | 378 274 | 373 207 | 375 003 | 377 938 | 381 468 | 382 635 | 0,2 % | 0,0 % |
| dont soldes de réserve | 5 739 | 5 845 | 5 886 | 5 971 | 6 111 | 6 235 | 6 311 | 6 204 | 6 189 | 6 241 | 6 261 | 6 202 | 6 001 | 2,0 % | 0,2 % |
| Droit dérivé ⁽²⁾ | 186 701 | 187 235 | 184 881 | 184 615 | 187 085 | 182 717 | 180 816 | 181 520 | 174 492 | 172 974 | 171 396 | 169 488 | 167 071 | -9,6 % | -1,0 % |
| FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE⁽⁴⁾ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Droit direct | 71 502 | 72 580 | 72 441 | 71 198 | 71 356 | 70 653 | 70 115 | 69 794 | 70 185 | 69 962 | 69 815 | 69 732 | 69 167 | -4,5 % | -0,5 % |
| Droit dérivé ⁽⁵⁾ | 41 189 | 40 576 | 39 774 | 39 281 | 39 525 | 39 006 | 38 829 | 38 201 | 37 829 | 37 288 | 36 832 | 36 275 | 35 702 | -10,2 % | -1,1 % |
| FPT - Pensions CNRACL⁽⁶⁾ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Droit direct | 267 040 | 276 526 | 288 049 | 303 957 | 314 179 | 327 327 | 349 370 | 369 530 | 393 930 | 409 954 | 429 934 | 455 188 | 471 683 | 63,8 % | 5,1 % |
| Droit dérivé ⁽⁵⁾ | 82 895 | 84 128 | 85 796 | 86 995 | 89 327 | 91 396 | 93 441 | 95 468 | 97 328 | 99 521 | 101 660 | 103 857 | 105 909 | 23,4 % | 2,1 % |
| FPH - Pensions CNRACL⁽⁶⁾ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Droit direct | 261 422 | 273 774 | 287 140 | 309 433 | 320 946 | 336 583 | 355 292 | 374 207 | 397 912 | 413 771 | 432 446 | 456 884 | 468 207 | 63,1 % | 5,0 % |
| Droit dérivé ⁽⁵⁾ | 31 582 | 32 462 | 33 711 | 34 686 | 36 407 | 37 934 | 39 504 | 40 957 | 42 482 | 44 039 | 45 604 | 47 128 | 48 541 | 44,0 % | 3,7 % |
| Ensemble - Pensions CNRACL⁽⁶⁾ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Droit direct | 528 462 | 550 300 | 575 189 | 613 390 | 635 125 | 663 910 | 704 662 | 743 737 | 791 842 | 823 725 | 862 380 | 912 072 | 939 890 | 63,4 % | 5,0 % |
| Droit dérivé ⁽⁵⁾ | 114 477 | 116 590 | 119 507 | 121 681 | 125 734 | 129 330 | 132 945 | 136 425 | 139 810 | 143 560 | 147 264 | 150 985 | 154 450 | 29,2 % | 2,6 % |

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Y compris pensions anciennement cristallisées.

(2) Hors pensions temporaires d'orphelins.

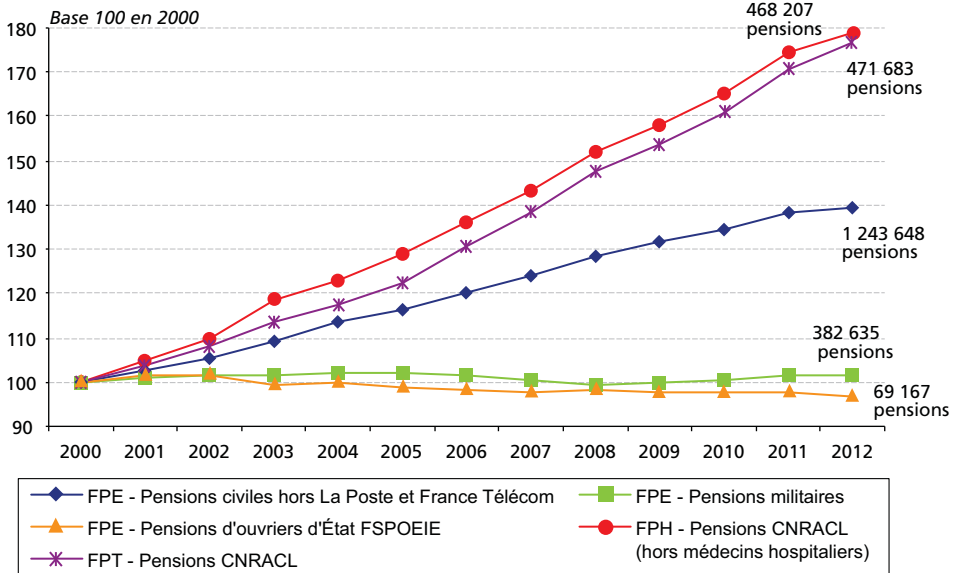
(3) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées.

(4) Pensions en titre définitifs et pensions payées sous avance depuis 2004.

(5) Concernant les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses.

(6) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 5.2-9 : Évolution du nombre de pensions en paiement au 31 décembre de chaque année, depuis 2000



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 5.2-10 : Pensionnés relevant du régime des pensions civiles et militaires de l'État de la CNRACL ou du FSPOEIE, décédés en 2012

| | Pensions de droit direct | | | Pensions de droit dérivé | | |
|--|--------------------------|--------|----------|--------------------------|--------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| FPE - Pensions civiles FPE y compris La Poste et France Télécom⁽¹⁾ | | | | | | |
| Effectif de pensionnés décédés | 18 036 | 14 504 | 32 540 | 2 485 | 13 155 | 15 640 |
| Durée moyenne de perception de la pension (en années) | 21,9 | 25,4 | 23,4 | 9,0 | 18,7 | 17,1 |
| FPE - Pensions militaires FPE⁽¹⁾ | | | | | | |
| Effectif de pensionnés décédés | 8 749 | 299 | 9 048 | 36 | 8 294 | 8 330 |
| Durée moyenne de perception de la pension (en années) | 36,1 | 34,0 | 36,0 | n.s. | 21,9 | 21,9 |
| FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE | | | | | | |
| Effectif de pensionnés décédés | 2 172 | 407 | 2 579 | 71 | 2 095 | 2 166 |
| Durée moyenne de perception de la pension (en années) | 24,1 | 29,8 | 25,0 | 12,9 | 19,8 | 19,6 |
| FPT - Pensions CNRACL | | | | | | |
| Effectif de pensionnés décédés | 5 983 | 4 138 | 10 121 | 707 | 3 713 | 4 420 |
| Durée moyenne de perception de la pension (en années) | 17,4 | 20,6 | 18,7 | 8,6 | 18,6 | 17,0 |
| FPH - Pensions CNRACL | | | | | | |
| Effectif de pensionnés décédés | 2 065 | 5 378 | 7 443 | 786 | 1 257 | 2 043 |
| Durée moyenne de perception de la pension (en années) | 18,5 | 23,2 | 21,9 | 8,9 | 18,1 | 14,6 |
| Ensemble - Pensions CNRACL | | | | | | |
| Effectif de pensionnés décédés | 8 048 | 9 516 | 17 564 | 1 493 | 4 970 | 6 463 |
| Durée moyenne de perception de la pension (en années) | 17,7 | 22,1 | 20,1 | 8,8 | 18,5 | 16,2 |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

n.s. : non significatif.

Figure 5.2-11 : Évolution du nombre de pensionnés au titre du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec au 31 décembre de chaque année depuis 2002

| Effectif de pensionnés | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Droits directs | 1 117 952 | 1 148 421 | 1 177 308 | 1 208 179 | 1 246 648 | 1 288 052 | 1 335 802 | 1 377 756 | 1 414 865 | 1 443 024 | 1 467 231 |
| Droits dérivés | 250 173 | 259 985 | 267 385 | 274 028 | 279 590 | 282 521 | 285 524 | 282 666 | 279 741 | 276 360 | 272 448 |

Source : Ircantec.

(1) Le régime salarié de l'Ircantec est notamment le régime complémentaire :

- des agents non titulaires des trois versants de la fonction publique et des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial ;
- des agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) ;
- des agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;
- des médecins hospitaliers ;
- et des agents non titulaires ou salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, audiovisuel, Banque de France, etc.).

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique.

Note : on observe depuis 2009 une diminution du nombre de droits dérivés en stock du fait du changement de seuil dans les périodicités du paiement des retraites depuis le 1^{er} janvier 2009, résultant de la réforme de l'Ircantec. En effet, à cette date, le seuil de paiement pour un capital unique est passé de 100 à 300 points. Aussi, un nombre important de pensions de droit direct ont donné lieu, lors du décès de l'auteur des droits, à une prestation sous forme de capital unique, les contrats n'alimentant plus de ce fait le stock des pensionnés.

Par ailleurs, la progression limitée du stock de droits directs ces 3 dernières années (1,7 % en 2012, 2,0 % en 2011, 2,7 % en 2010 contre 3,1 % en 2009) s'explique par l'effet conjugué de la Réforme des retraites de 2010 et du relèvement du seuil des capitaux uniques en 2009.

Figure 5.2-12 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions en paiement au 31 décembre de chaque année depuis 2000

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom | 14,8 % | 15,9 % | 15,6 % | 15,3 % | 15,0 % | 14,8 % | 14,6 % | 14,4 % | 14,1 % | 13,9 % | 13,6 % | 13,2 % | 13,0 % |
| FPE - Toutes pensions civiles | 14,8 % | 16,0 % | 15,7 % | 15,3 % | 15,1 % | 14,8 % | 14,6 % | 14,4 % | 14,1 % | 13,9 % | 13,6 % | 13,3 % | 13,0 % |
| FPE - Pensions militaires | 14,1 % | 17,3 % | 17,7 % | 18,1 % | 18,6 % | 18,9 % | 19,4 % | 20,0 % | 20,9 % | 21,4 % | 21,8 % | 22,1 % | 22,5 % |
| FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE | n.c. | n.c. | n.c. | 16,1 % | 14,1 % | 14,0 % | 13,8 % | 13,5 % | 13,2 % | 12,8 % | 12,4 % | 12,0 % | 11,3 % |
| FPT - Pensions CNRACL | 50,0 % | 53,3 % | 53,5 % | 53,6 % | 53,5 % | 53,5 % | 53,4 % | 53,1 % | 52,7 % | 52,4 % | 52,0 % | 51,1 % | 49,9 % |
| FPH - Pensions CNRACL | 49,0 % | 51,5 % | 50,5 % | 48,9 % | 47,9 % | 47,0 % | 45,9 % | 44,9 % | 43,5 % | 42,5 % | 41,4 % | 40,2 % | 39,0 % |
| Ensemble - Pensions CNRACL | 49,6 % | 52,5 % | 52,1 % | 51,4 % | 50,9 % | 50,4 % | 49,9 % | 49,2 % | 48,3 % | 47,7 % | 47,0 % | 45,9 % | 44,8 % |

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL (chiffres 2012 provisoires) ; FSPOEIE.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit, en paiement en fin d'année, y compris pensions anciennement cristallisées.
n.c. : non connu.

Figure 5.2-13 : Bonifications des pensions civiles et militaires de l'État et CNRACL en paiement au 31 décembre 2012

| Pensions en paiement au 31/12/2012 | | FPE | | | | | |
|--|----------------------|---|--|--|------------------------------------|------------------------------------|---|
| | | Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾ | FPE Toutes pensions civiles ⁽¹⁾ | FPE Pensions militaires ⁽¹⁾ | FPT Pensions CNRACL ⁽²⁾ | FPH Pensions CNRACL ⁽²⁾ | FPT et FPH Pensions CNRACL ⁽²⁾ |
| Droits directs | | | | | | | |
| Effectifs | | 1 243 648 | 1 470 709 | 376 634 | 471 683 | 468 207 | 939 890 |
| Bonifications pour services hors d'Europe | bénéficiaires | 177 252 | 189 848 | 1 130 | - | - | - |
| | <i>durée moyenne</i> | 15,7 | 15,7 | 4,7 | - | - | - |
| Bonifications pour enfant | bénéficiaires | 595 023 | 687 155 | 22 865 | 176 251 | 287 645 | 463 896 |
| | <i>durée moyenne</i> | 8,8 | 8,8 | 8,2 | 9,6 | 9,5 | 9,5 |
| Bonifications pour bénéfices de campagne ou du cinquième | bénéficiaires | 139 990 | 174 903 | 373 347 | - | - | - |
| | <i>durée moyenne</i> | 5,9 | 5,8 | 30,9 | - | - | - |
| Bonifications pour services aériens ou sous-marins | bénéficiaires | 7 544 | 8 724 | 155 734 | - | - | - |
| | <i>durée moyenne</i> | 7,0 | 6,4 | 20,0 | - | - | - |
| Bonifications pour enseignement technique | bénéficiaires | 17 180 | 17 180 | 26 | - | - | - |
| | <i>durée moyenne</i> | 17,5 | 17,5 | n.s. | - | - | - |
| Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽³⁾ | bénéficiaires | 105 023 | 105 396 | 8 386 | - | - | - |
| | <i>durée moyenne</i> | 18,8 | 18,7 | 7,2 | - | - | - |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Les effectifs sont hors soldes de réserve, les durées moyennes sont hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

(3) Principalement attribuées aux policiers et agents de l'administration pénitentiaire.

Note : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires, et sont exprimées en trimestres. Au sein de l'effectif de droit direct du régime, une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

n.s. : non significatif.

La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié le calcul de la pension et de la pension minimum à compter du 1^{er} janvier 2004.

Dans un premier temps, est calculée la durée des services (qui comprend les services effectués comme titulaire, les bonifications, les services effectués comme agent non titulaire ayant donné lieu à validation, ainsi que certaines périodes non travaillées mais prises en compte soit gratuitement, soit moyennant une surcotisation ou un rachat). Cette durée est rapportée à une durée de référence qui évolue suivant l'année d'ouverture des droits à pension (elle atteindra progressivement 167 trimestres), afin de déterminer le taux de liquidation, au maximum égal à 75 % du montant du traitement perçu durant les six derniers mois d'activité.

Dans un deuxième temps est appliqué un coefficient de majoration (surcote) ou de minoration (décote), en fonction de la durée totale d'activité professionnelle dans les secteurs public et privé. Cette durée, dite « d'assurance », comprend : la durée prise en compte en liquidation (en

décomptant le temps partiel comme du temps plein), à laquelle sont ajoutées toutes les autres périodes pendant lesquelles l'intéressé a versé une cotisation à un régime de retraite obligatoire ; les périodes où les cotisations ont été payées par un tiers (chômage, maladie, etc.), ainsi que les majorations de cette durée d'assurance qui peuvent être accordées dans chacun des régimes de retraite à des titres divers (maternité, éducation d'enfant handicapé, etc.). Cette durée est rapportée à la durée de référence. La surcote s'applique, si ce rapport est supérieur à un et si, après le 1^{er} janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de 60 ans (majoration de 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009).

La décote s'applique si ce même rapport est inférieur à un, de manière progressive depuis 2006. À la pension calculée s'ajoute, comme dans le régime précédent, des accessoires de pension, dont une majoration de 10 % pour les trois premiers enfants augmentée de 5 % par enfant supplémentaire. Si la pension est inférieure au minimum garanti, ce dernier s'applique.

Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique

Cas-type d'un agent titulaire civil mono-pensionné :

Durée de liquidation

Elle est égale à la durée des services réalisés en tant que fonctionnaire augmentée des éventuelles bonifications*.

Depuis 2011, une condition minimale de durée de services effectifs de 2 ans est nécessaire.

* La réforme de 2010 a supprimé la bonification accordée aux professeurs de l'enseignement technique, hormis pour ceux d'entre eux qui ont été recrutés avant le 1^{er} janvier 2011 ; ils en conservent le bénéfice pour les années antérieures.

Durée de référence :

Elle est égale à 150 trimestres jusqu'en 2003, 152 en 2004, 154 en 2005, 156 en 2006, 158 en 2007, 160 en 2008, 161 en 2009, 162 en 2010, 163 en 2011, 164 en 2012, 165 de 2013 à 2014 et 166 en 2015.

Durée d'assurance

Elle est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes.

Minimum garanti ⁽¹⁾

Le montant du minimum garanti est calculé en fonction du traitement indiciaire brut au 1^{er} janvier 2004 de l'indice majoré 227 (depuis 2013) et du nombre d'années de services accomplies par le fonctionnaire.

Ainsi, lorsque la pension rémunère au moins 15 années de services, le montant du minimum garanti est égal au traitement relatif à l'indice 227 multiplié par : 57,5 % + 2,5 % par année (pour une durée de service ** de 60 à 120 trimestres) + 0,5 % par année supplémentaire** jusqu'à 160 trimestres.

Le calcul du minimum garanti est effectué au 1^{er} janvier 2004, puis revalorisé ensuite à l'aide de l'indice d'inflation hors tabac. Le minimum garanti en 2013 sera donc calculé à partir de l'indice 227 au 1^{er} janvier 2004, augmenté de l'inflation des années 2004 à 2013.

* y compris les bonifications autres que pour service militaire dans la limite d'un an.

** excepté les bonifications autres que pour service militaire.

(1) La réforme de 2010, applicable aux pensions liquidées à compter du 1^{er} juillet 2011, subordonne l'attribution du minimum garanti aux mêmes conditions que celles prévues pour le minimum contributif du régime général, à savoir : avoir acquis le nombre de trimestres nécessaire pour l'obtention du taux plein, soit avoir atteint l'âge d'annulation de la décote. Elle n'a, en revanche, modifié ni le montant du minimum garanti, ni son barème de calcul.

Taux de liquidation

Il est égal à 75 % du rapport entre la durée de liquidation et la durée de référence.

Il est au maximum de 75 % s'il n'y a pas de bonifications et de 80 % en tenant compte des bonifications.

Multiplié par le

Traitement indiciaire brut

Il s'agit du traitement indiciaire perçu sur les 6 derniers mois, éventuellement redressé sur la base d'un temps plein.

Surcote

Une surcote s'applique depuis 2004 lorsque la durée d'assurance est supérieure à la durée de référence. Elle est égale à 0,75 % par trimestre effectué entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2008 et 1,25 % par trimestre effectué à compter du 1^{er} janvier 2009.

Décote

Depuis 2006 et sauf pour les départs pour invalidité, une décote s'applique si la durée d'assurance est inférieure à la durée de référence.

En 2013 : - 1% par trimestre manquant dans la limite de 13 trimestres.

À partir de 2020, -1,25% par trimestre manquant dans la limite de 20 trimestres.

Montant de la pension

Il est égal au traitement indiciaire brut des 6 derniers mois multiplié par le taux de liquidation.

Le montant de la pension hors accessoires est à comparer au montant du minimum garanti.

Sources : DGAFP, département des études et des statistiques ; bureau de la politique salariale, des retraites et du temps de travail.

5.3 Montant des pensions

Figure 5.3-1: Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct versées en 2011 et 2012 (stock et flux)

| Bénéficiaires d'une pension de droit direct en paiement au 31 décembre de l'année (stock) | FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom | | FPE Toutes pensions civiles | | FPE Pensions militaires ⁽¹⁾ | | FPE Pensions d'ouvriers d'État FSPŌEIE ⁽⁵⁾ | | FPT Pensions CNRACL ⁽³⁾ | | FPH Pensions CNRACL ⁽³⁾ | | Ensemble - Pensions CNRACL ⁽³⁾ | |
|---|--|-----------|-----------------------------|-----------|--|---------|---|--------|------------------------------------|---------|------------------------------------|---------|---|---------|
| | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 |
| <i>Effectifs⁽²⁾</i> | 1 230 883 | 1 243 648 | 1 454 167 | 1 470 709 | 381 468 | 382 635 | 69 732 | 69 167 | 455 188 | 471 683 | 456 884 | 468 207 | 912 072 | 939 890 |
| Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros) | 1 978 | 2 028 | 1 925 | 1 972 | 1 632 | 1 659 | 1 652 | 1 699 | 1 177 | 1 200 | 1 264 | 1 295 | 1 220 | 1 247 |
| Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) | 2 054 | 2 105 | 1 997 | 2 046 | 1 703 | 1 732 | 1 713 | 1 760 | 1 239 | 1 262 | 1 335 | 1 368 | 1 287 | 1 315 |
| <i>Hommes</i> | 2 296 | 2 357 | 2 190 | 2 244 | 1 735 | 1 765 | 1 812 | 1 863 | 1 369 | 1 396 | 1 475 | 1 510 | 1 400 | 1 429 |
| <i>Femmes</i> | 1 881 | 1 927 | 1 845 | 1 890 | 1 233 | 1 253 | 1 329 | 1 368 | 1 144 | 1 166 | 1 306 | 1 339 | 1 239 | 1 267 |
| Bénéficiaires d'une pension de droit direct entrée en paiement au cours de l'année (flux) | FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom | | FPE Toutes pensions civiles | | FPE Pensions militaires ⁽¹⁾ | | FPE Pensions d'ouvriers d'État FSPŌEIE ⁽⁵⁾ | | FPT Pensions CNRACL ⁽³⁾ | | FPH Pensions CNRACL ⁽³⁾ | | FPT et FPH - Pensions CNRACL ⁽³⁾ | |
| <i>Effectifs</i> | 59 081 | 42 905 | 74 654 | 49 265 | 13 503 | 11 415 | 2 547 | 2 029 | 34 751 | 26 418 | 31 432 | 18 719 | 66 183 | 45 137 |
| Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros) | 2 005 | 2 173 | 1 905 | 2 094 | 1 516 | 1 477 | 1 654 | 1 742 | 1 136 | 1 186 | 1 288 | 1 392 | 1 208 | 1 271 |
| Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) | 2 079 | 2 240 | 1 975 | 2 158 | 1 560 | 1 522 | 1 696 | 1 782 | 1 189 | 1 231 | 1 374 | 1 475 | 1 277 | 1 332 |
| <i>Hommes</i> | 2 429 | 2 499 | 2 238 | 2 343 | 1 598 | 1 558 | 1 731 | 1 836 | 1 326 | 1 346 | 1 526 | 1 553 | 1 378 | 1 399 |
| <i>Femmes</i> | 1 881 | 2 038 | 1 807 | 1 995 | 1 158 | 1 113 | 1 563 | 1 508 | 1 114 | 1 140 | 1 349 | 1 454 | 1 243 | 1 297 |
| Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) ⁽⁴⁾ | 239 | 299 | 235 | 293 | - | - | 177 | 157 | 133 | 167 | 144 | 177 | 136 | 169 |
| Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) ⁽⁴⁾ | -77 | -96 | -74 | -96 | -46 | -50 | -72 | -92 | -54 | -70 | -61 | -84 | -59 | -78 |

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPŌEIE.

(1) Y compris soldes de réserves.

(2) Ces effectifs comportent les bénéficiaires d'une pension anciennement cristallisée. Les montants sont calculés hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

Figure 5.3-2 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit dérivé versées en 2011 et 2012 (stock et flux)

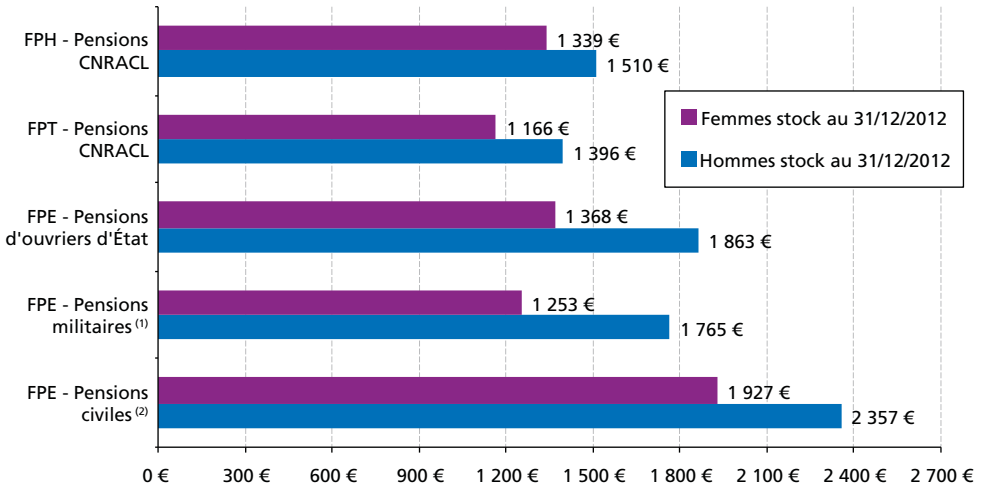
| Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé en paiement au 31 décembre de l'année (stock) | FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾ | | FPE Toutes pensions civiles ⁽¹⁾ | | FPE Pensions militaires ⁽¹⁾ | | FPE Pensions d'ouvriers d'État FSP0EIE ⁽²⁾ | | FPT Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | FPH Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | Ensemble - Pensions CNRACL ⁽²⁾ | |
|---|---|----------|--|----------|--|----------|---|----------|------------------------------------|----------|------------------------------------|----------|---|----------|
| | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 |
| <i>Effectifs</i> | 2 78 584 | 2 78 416 | 3 01 672 | 3 03 273 | 1 69 488 | 1 67 071 | 3 62 275 | 3 57 022 | 1 03 857 | 1 05 909 | 4 71 128 | 4 84 541 | 1 50 985 | 1 54 450 |
| Montant moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros) | 869 | 889 | 858 | 878 | 768 | 786 | 738 | 753 | 550 | 560 | 576 | 589 | 558 | 569 |
| Montant moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros) | 920 | 940 | 908 | 927 | 810 | 828 | 776 | 791 | 593 | 603 | 612 | 625 | 599 | 610 |
| <i>Hommes</i> | 789 | 813 | 783 | 806 | 618 | 631 | 619 | 577 | 511 | 520 | 581 | 594 | 549 | 560 |
| <i>Femmes</i> | 941 | 963 | 929 | 949 | 811 | 829 | 780 | 797 | 605 | 616 | 627 | 640 | 610 | 622 |
| Bénéficiaires d'une pension de droit dérivé entrée en paiement au cours de l'année (flux) | FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom ⁽¹⁾ | | FPE Toutes pensions civiles ⁽¹⁾ | | FPE Pensions militaires ⁽¹⁾ | | FPE Pensions d'ouvriers d'État FSP0EIE ⁽²⁾ | | FPT Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | FPH Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | FPT et FPH Pensions CNRACL ⁽²⁾ | |
| | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 |
| <i>Effectifs</i> | 16 108 | 16 225 | 18 156 | 18 405 | 6 811 | 7 185 | 1 607 | 1 485 | 6 108 | 6 146 | 3 168 | 3 229 | 9 276 | 9 375 |
| Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros) | 927 | 949 | 908 | 930 | 825 | 846 | 810 | 826 | 562 | 580 | 602 | 614 | 575 | 592 |
| Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros) | 970 | 992 | 949 | 971 | 869 | 891 | 849 | 865 | 596 | 614 | 635 | 648 | 609 | 626 |
| <i>Hommes</i> | 845 | 873 | 835 | 860 | 650 | 606 | 666 | 639 | 525 | 537 | 602 | 610 | 545 | 577 |
| <i>Femmes</i> | 1 011 | 1 031 | 986 | 1 007 | 871 | 894 | 857 | 876 | 616 | 636 | 665 | 684 | 642 | 648 |

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSP0EIE.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées. Les montants sont calculés hors pensions d'orphelins.

(2) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 5.3-3 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 (stock)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Y compris soldes de réserves.

(2) Hors La Poste et France Télécom.

Figure 5.3-4 : Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année

(en euros courants)

| Années d'admission à la retraite | | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| FPE - Pensions civiles hors La Poste et FT | Flux droit direct | | | | | | | | | | | | | |
| | Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾ | 1 826 | 1 855 | 1 905 | 1 922 | 1 917 | 1 950 | 1 956 | 2 016 | 2 042 | 2 103 | 2 135 | 2 079 | 2 240 |
| | Indice de liquidation | 590 | 595 | 600 | 604 | 601 | 606 | 605 | 618 | 622 | 635 | 639 | 627 | 654 |
| | Taux de liquidation | 68,2 % | 68,5 % | 68,6 % | 68,5 % | 68,0 % | 67,8 % | 67,5 % | 67,5 % | 67,2 % | 67,6 % | 67,6 % | 66,2 % | 68,9 % |
| | Flux droit dérivé⁽²⁾ | | | | | | | | | | | | | |
| Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾ | 798 | 805 | 829 | 828 | 821 | 836 | 880 | 899 | 921 | 941 | 952 | 970 | 992 | |
| FPE - Toutes pensions civiles | Flux droit direct | | | | | | | | | | | | | |
| | Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾ | 1 765 | 1 796 | 1 839 | 1 843 | 1 831 | 1 860 | 1 880 | 1 929 | 1 957 | 2 006 | 2 035 | 1 975 | 2 158 |
| | Indice de liquidation | 568 | 571 | 577 | 579 | 575 | 580 | 582 | 593 | 598 | 608 | 612 | 599 | 633 |
| | Taux de liquidation | 68,1 % | 68,3 % | 68,5 % | 68,4 % | 67,9 % | 67,7 % | 67,6 % | 67,5 % | 67,1 % | 67,5 % | 67,4 % | 65,9 % | 68,6 % |
| | Flux droit dérivé⁽²⁾ | | | | | | | | | | | | | |
| Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾ | 787 | 796 | 814 | 811 | 808 | 823 | 864 | 881 | 904 | 923 | 932 | 949 | 971 | |
| FPE - Pensions militaires | Flux droit direct⁽³⁾ | | | | | | | | | | | | | |
| | Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾ | 1 464 | 1 461 | 1 504 | 1 504 | 1 548 | 1 579 | 1 509 | 1 483 | 1 484 | 1 512 | 1 555 | 1 560 | 1 522 |
| | Indice de liquidation | 480 | 479 | 483 | 482 | 489 | 492 | 482 | 477 | 478 | 481 | 489 | 491 | 489 |
| | Taux de liquidation | 66,9 % | 66,5 % | 66,4 % | 66,3 % | 66,4 % | 66,1 % | 61,7 % | 60,3 % | 60,1 % | 60,8 % | 61,3 % | 61,0 % | 59,0 % |
| | Flux droit dérivé⁽²⁾ | | | | | | | | | | | | | |
| Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾ | 719 | 735 | 744 | 742 | 743 | 765 | 775 | 798 | 820 | 816 | 846 | 869 | 891 | |
| FPT - Pensions CNRACL ⁽⁴⁾ | Flux droit direct | | | | | | | | | | | | | |
| | Pension mensuelle moyenne | 1 049 | 1 095 | 1 113 | 1 131 | 1 117 | 1 130 | 1 147 | 1 189 | 1 217 | 1 233 | 1 250 | 1 189 | 1 231 |
| | Indice de liquidation | 381 | 387 | 389 | 392 | 400 | 401 | 402 | 413 | 420 | 423 | 426 | 424 | 426 |
| | Taux de liquidation | | | | | 54,8 % | 54,9 % | 54,9 % | 55,0 % | 55,0 % | 54,7 % | 55,2 % | 52,0 % | 53,7 % |
| | Taux de liquidation hors décote/surcote | 55,2 % | 55,3 % | 55,5 % | 55,3 % | 54,7 % | 54,6 % | 54,6 % | 54,4 % | 54,4 % | 53,9 % | 54,2 % | 50,8 % | 51,9 % |
| Flux droit dérivé⁽⁵⁾ | | | | | | | | | | | | | | |
| Pension mensuelle moyenne | 530 | 552 | 553 | 546 | 552 | 562 | 570 | 572 | 587 | 582 | 582 | 596 | 614 | |
| FPH - Pensions CNRACL ⁽⁴⁾ | Flux droit direct | | | | | | | | | | | | | |
| | Pension mensuelle moyenne | 1 105 | 1 152 | 1 190 | 1 249 | 1 243 | 1 270 | 1 301 | 1 327 | 1 369 | 1 390 | 1 404 | 1 374 | 1 475 |
| | Indice de liquidation | 399 | 405 | 415 | 429 | 429 | 432 | 435 | 441 | 446 | 454 | 457 | 450 | 465 |
| | Taux de liquidation | | | | | 59,9 % | 60,3 % | 59,9 % | 59,5 % | 59,9 % | 59,7 % | 59,6 % | 57,6 % | 61,1 % |
| | Taux de liquidation hors décote/surcote | 58,4 % | 59,3 % | 59,8 % | 59,8 % | 59,9 % | 60,2 % | 59,8 % | 59,4 % | 59,7 % | 59,6 % | 59,4 % | 57,5 % | 60,5 % |
| Flux droit dérivé⁽⁵⁾ | | | | | | | | | | | | | | |
| Pension mensuelle moyenne | 534 | 541 | 553 | 548 | 565 | 577 | 584 | 594 | 603 | 604 | 610 | 635 | 648 | |
| Ensemble - Pensions CNRACL ⁽⁴⁾ | Flux droit direct | | | | | | | | | | | | | |
| | Pension mensuelle moyenne | 1 076 | 1 124 | 1 152 | 1 194 | 1 178 | 1 201 | 1 217 | 1 254 | 1 290 | 1 306 | 1 322 | 1 277 | 1 332 |
| | Indice de liquidation | 389 | 396 | 404 | 412 | 415 | 417 | 417 | 426 | 432 | 438 | 440 | 437 | 443 |
| | Taux de liquidation | | | | | 57,4 % | 57,6 % | 57,2 % | 57,1 % | 57,3 % | 57,1 % | 57,2 % | 54,6 % | 56,8 % |
| | Taux de liquidation hors décote/surcote | 56,7 % | 57,4 % | 57,7 % | 57,7 % | 57,3 % | 57,4 % | 56,9 % | 56,7 % | 56,9 % | 56,6 % | 56,6 % | 54,0 % | 55,4 % |
| Flux droit dérivé⁽⁵⁾ | | | | | | | | | | | | | | |
| Pension mensuelle moyenne | 531 | 549 | 553 | 547 | 557 | 567 | 575 | 579 | 593 | 590 | 592 | 609 | 626 | |
| FSPOEIE ⁽⁶⁾ | Flux droit direct | | | | | | | | | | | | | |
| | Pension mensuelle moyenne | 1 425 | 1 458 | 1 456 | 1 502 | 1 544 | 1 516 | 1 461 | 1 537 | 1 555 | 1 627 | 1 715 | 1 696 | 1 782 |
| | Indice de liquidation | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. |
| | Taux de liquidation | 66,0 % | 65,2 % | 64,1 % | 63,1 % | 62,8 % | 62,6 % | 61,7 % | 61,1 % | 60,4 % | 61,0 % | 61,2 % | 62,2 % | 61,0 % |
| | Taux de liquidation hors décote/surcote | | | | | | | | | | | | | |
| Flux droit dérivé⁽⁵⁾ | | | | | | | | | | | | | | |
| Pension mensuelle moyenne | 632 | 695 | 719 | 739 | 764 | 777 | 779 | 803 | 811 | 818 | 832 | 849 | 865 | |
| Valeur annuelle moyenne du point d'indice | | 51,0 | 51,4 | 52,1 | 52,5 | 52,8 | 53,2 | 53,9 | 54,4 | 54,7 | 55,0 | 55,4 | 55,6 | 55,6 |

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (base des pensions au 31 décembre de chaque année, bases 2011 et 2012 définitives) ; CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve. En 2006, l'élargissement des conditions d'accès à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions.

(4) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Incantec ne sont pas pris en compte.

(5) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(6) Données issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

n.s. = non significatif ; seul 1 % de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

5 5.3 Montant des pensions

Figure 5.3-5 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, hors pensions d'invalidité

| Flux de nouveaux pensionnés 2012 (hors invalidité) | FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom | | FPE - Toutes pensions civiles | | FPT - Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | FPH - Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | FPT+FPH - Pensions CNRACL ⁽²⁾ | |
|--|--|---|-------------------------------|---|--------------------------------------|---|--------------------------------------|---|--|---|
| | Effectifs | Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾ | Effectifs | Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾ | Effectifs | Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾ | Effectifs | Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾ | Effectifs | Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾ |
| Ensemble | 40 430 | 2 285 | 45 875 | 2 210 | 23 361 | 1 266 | 17 073 | 1 503 | 40 434 | 1 366 |
| Hommes | 17 910 | 2 544 | 21 575 | 2 397 | 10 265 | 1 387 | 3 600 | 1 585 | 13 865 | 1 439 |
| Femmes | 22 520 | 2 080 | 24 300 | 2 044 | 13 096 | 1 170 | 13 473 | 1 481 | 26 569 | 1 328 |
| Catégorie A | 25 171 | 2 726 | 25 212 | 2 726 | 3 148 | 2 378 | 2 218 | 2 222 | 5 366 | 2 313 |
| Hommes | 11 715 | 2 981 | 11 753 | 2 981 | 1 401 | 2 585 | 534 | 2 619 | 1 935 | 2 594 |
| Femmes | 13 456 | 2 504 | 13 459 | 2 504 | 1 747 | 2 211 | 1 684 | 2 096 | 3 431 | 2 154 |
| Catégorie B | 5 992 | 1 693 | 5 992 | 1 693 | 3 576 | 1 555 | 6 090 | 1 625 | 9 666 | 1 599 |
| Hommes | 2 085 | 1 715 | 2 085 | 1 715 | 1 419 | 1 696 | 1 011 | 1 689 | 2 430 | 1 693 |
| Femmes | 3 907 | 1 681 | 3 907 | 1 681 | 2 157 | 1 462 | 5 079 | 1 612 | 7 236 | 1 567 |
| Catégorie C | 6 814 | 1 222 | 6 814 | 1 222 | 16 554 | 987 | 8 733 | 1 235 | 25 287 | 1 073 |
| Hommes | 1 896 | 1 181 | 1 896 | 1 181 | 7 392 | 1 094 | 2 044 | 1 261 | 9 436 | 1 130 |
| Femmes | 4 918 | 1 238 | 4 918 | 1 238 | 9 162 | 902 | 6 689 | 1 227 | 15 851 | 1 039 |
| Hors catégorie ⁽³⁾ | 2 441 | 2 171 | 2 493 | 2 159 | | | | | | |
| Hommes | 2 207 | 2 183 | 2 251 | 2 171 | | | | | | |
| Femmes | 234 | 2 063 | 242 | 2 050 | | | | | | |
| Indéterminé ⁽⁴⁾ | 12 | 1 156 | 5 364 | 1 636 | 83 | 2 161 | 32 | 1 516 | 115 | 1 981 |
| Hommes | 7 | n.s. | 3 590 | 1 662 | 53 | 2 347 | 11 | n.s. | 64 | 2 315 |
| Femmes | 5 | n.s. | 1 774 | 1 582 | 30 | 1 832 | 21 | n.s. | 51 | 1 563 |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs); CNRACL.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel.

n.s. : non significatif.

Figure 5.3-6 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, concernant les seuls départs pour invalidité

| Flux de nouveaux pensionnés 2012 (départs pour invalidité) | FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom | | FPE - Toutes pensions civiles | | FPT - Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | FPH - Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | FPT + FPH - Pensions CNRACL ⁽²⁾ | |
|--|--|---|-------------------------------|---|--------------------------------------|---|--------------------------------------|---|--|---|
| | Nombre | Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾ | Nombre | Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾ | Nombre | Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾ | Nombre | Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾ | Nombre | Pension moyenne totale (en euros par mois) ⁽¹⁾ |
| Ensemble | 2 475 | 1 495 | 3 390 | 1 454 | 3 057 | 966 | 1 646 | 1 185 | 4 703 | 1 042 |
| Hommes | 911 | 1 608 | 1 436 | 1 533 | 1 362 | 1 039 | 363 | 1 233 | 1 725 | 1 080 |
| Femmes | 1 564 | 1 429 | 1 954 | 1 396 | 1 695 | 907 | 1 283 | 1 171 | 2 978 | 1 021 |
| Catégorie A | 1 048 | 1 910 | 1 049 | 1 909 | 76 | 2 081 | 75 | 1 739 | 151 | 1 911 |
| Hommes | 395 | 2 015 | 395 | 2 015 | 22 | 2 242 | 13 | 2 217 | 35 | 2 232 |
| Femmes | 653 | 1 847 | 654 | 1 846 | 54 | 2 015 | 62 | 1 639 | 116 | 1 814 |
| Catégorie B | 335 | 1 472 | 335 | 1 472 | 165 | 1 377 | 296 | 1 464 | 461 | 1 433 |
| Hommes | 113 | 1 538 | 113 | 1 538 | 55 | 1 435 | 48 | 1 517 | 103 | 1 473 |
| Femmes | 222 | 1 439 | 222 | 1 439 | 110 | 1 348 | 248 | 1 454 | 358 | 1 421 |
| Catégorie C | 970 | 1 038 | 970 | 1 038 | 2 809 | 911 | 1 268 | 1 086 | 4 077 | 965 |
| Hommes | 308 | 1 079 | 308 | 1 079 | 1 282 | 999 | 299 | 1 145 | 1 581 | 1 027 |
| Femmes | 662 | 1 019 | 662 | 1 019 | 1 527 | 837 | 969 | 1 068 | 2 496 | 926 |
| Hors catégorie ⁽³⁾ | 122 | 1 626 | 126 | 1 625 | - | - | - | - | - | - |
| Hommes | 95 | 1 718 | 97 | 1 716 | - | - | - | - | - | - |
| Femmes | 27 | 1 300 | 29 | 1 324 | - | - | - | - | - | - |
| Indéterminé ⁽⁴⁾ | | | 910 | 1 343 | 7 | 1 267 | 7 | 1 163 | 14 | 1 215 |
| Hommes | - | - | 523 | 1 401 | 3 | 2 115 | 3 | 1 193 | 6 | 1 654 |
| Femmes | - | - | 387 | 1 264 | 4 | 632 | 4 | 1 141 | 8 | 886 |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(3) Concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pensions de La Poste et France Telecom pour l'essentiel.

n.s. : non significatif.

Figure 5.3-7 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 selon le grade et le sexe, hors pensions d'invalidité

| Flux de nouveaux pensionnés 2012 (hors invalidité) | Pensions militaires ⁽¹⁾ | | |
|--|------------------------------------|--|--|
| | Nombre | Avantage principal moyen (en euros par mois) | Pension totale moyenne (en euros par mois) |
| Ensemble | 9 862 | 1 660 | 1 711 |
| Officiers généraux | 120 | 4 581 | 5 052 |
| Officiers supérieurs | 945 | 2 891 | 3 035 |
| Officiers subalternes | 662 | 2 358 | 2 435 |
| Sous-officiers | 6 790 | 1 539 | 1 574 |
| Caporaux et soldats | 1 345 | 804 | 818 |
| Hommes | 9 125 | 1 689 | 1 743 |
| Officiers généraux et supérieurs | 1 018 | 3 107 | 3 295 |
| Officiers subalternes | 645 | 2 369 | 2 447 |
| Sous-officiers | 6 216 | 1 563 | 1 601 |
| Caporaux et soldats | 1 246 | 807 | 822 |
| Femmes | 737 | 1 302 | 1 313 |
| Officiers généraux et supérieurs | 47 | 2 517 | 2 559 |
| Officiers subalternes | 17 | 1 949 | 1 961 |
| Sous-officiers | 574 | 1 276 | 1 286 |
| Caporaux et soldats | 99 | 769 | 772 |

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

Figure 5.3-8 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 selon le grade et le sexe, départs pour invalidité

| Flux de nouveaux pensionnés 2011 (départs pour invalidité) | Pensions militaires ⁽¹⁾ | | |
|--|------------------------------------|--|--|
| | Nombre | Avantage principal moyen (en euros par mois) | Pension totale moyenne (en euros par mois) |
| Ensemble | 1 553 | 309 | 312 |
| Officiers généraux | 0 | - | - |
| Officiers supérieurs | 5 | n.s. | n.s. |
| Officiers subalternes | 13 | 854 | 873 |
| Sous-officiers | 285 | 740 | 750 |
| Caporaux et soldats | 1 250 | 198 | 199 |
| Hommes | 1 356 | 302 | 305 |
| Officiers généraux et supérieurs | 3 | n.s. | n.s. |
| Officiers subalternes | 9 | n.s. | n.s. |
| Sous-officiers | 214 | 798 | 809 |
| Caporaux et soldats | 1 130 | 196 | 197 |
| Femmes | 197 | 360 | 362 |
| Officiers généraux et supérieurs | 2 | n.s. | n.s. |
| Officiers subalternes | 4 | n.s. | n.s. |
| Sous-officiers | 71 | 567 | 571 |
| Caporaux et soldats | 120 | 216 | 216 |

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

n.s. : non significatif.

Figure 5.3-9 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2012 hors pensions d'invalidité

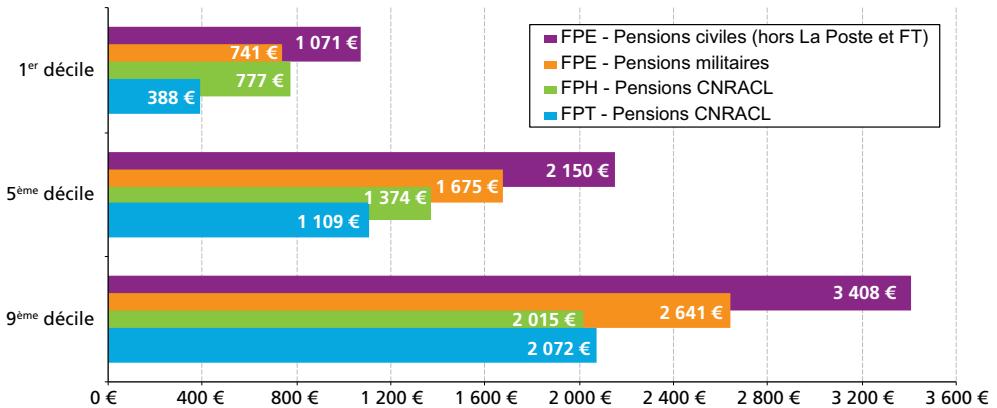
| Pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 (hors invalidité) | FPE Pensions civiles hors La Poste et France Télécom | | FPE Toutes pensions civiles | | FPE Pensions militaires ⁽¹⁾ | | FPT Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | FPH Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | FPT+FPH Pensions CNRACL ⁽²⁾ | | | | |
|--|--|---------------|-----------------------------|---------------|--|---------------|------------------------------------|--------------|------------------------------------|---------------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | | | |
| Effectifs | 40 430 | 17 910 | 22 520 | 45 875 | 21 575 | 24 300 | 9 862 | 9 125 | 737 | 23 361 | 10 265 | 13 096 | 40 434 | 13 865 | 26 569 |
| 1 ^{er} décile | 1 071 | 1 157 | 988 | 1 063 | 1 125 | 981 | 741 | 748 | 711 | 388 | 649 | 351 | 651 | 678 | 541 |
| 2 ^{ème} décile | 1 421 | 1 624 | 1 339 | 1 368 | 1 439 | 1 316 | 887 | 906 | 783 | 709 | 808 | 661 | 1 023 | 1 089 | 987 |
| 3 ^{ème} décile | 1 682 | 1 895 | 1 541 | 1 600 | 1 725 | 1 517 | 1 120 | 1 156 | 893 | 845 | 989 | 777 | 1 154 | 1 179 | 1 147 |
| 4 ^{ème} décile | 1 907 | 2 120 | 1 757 | 1 821 | 1 940 | 1 722 | 1 408 | 1 458 | 1 012 | 1 002 | 1 099 | 888 | 1 281 | 1 286 | 1 277 |
| 5 ^{ème} décile | 2 150 | 2 351 | 1 968 | 2 038 | 2 186 | 1 914 | 1 675 | 1 716 | 1 190 | 1 109 | 1 227 | 1 033 | 1 374 | 1 366 | 1 375 |
| 6 ^{ème} décile | 2 375 | 2 574 | 2 221 | 2 288 | 2 437 | 2 165 | 1 819 | 1 819 | 1 392 | 1 275 | 1 365 | 1 171 | 1 495 | 1 474 | 1 502 |
| 7 ^{ème} décile | 2 619 | 2 804 | 2 444 | 2 542 | 2 686 | 2 400 | 1 978 | 1 997 | 1 610 | 1 443 | 1 518 | 1 363 | 1 674 | 1 660 | 1 677 |
| 8 ^{ème} décile | 2 878 | 3 197 | 2 707 | 2 802 | 3 019 | 2 674 | 2 178 | 2 208 | 1 819 | 1 680 | 1 786 | 1 589 | 1 829 | 1 822 | 1 830 |
| 9 ^{ème} décile | 3 408 | 3 832 | 3 063 | 3 335 | 3 637 | 3 019 | 2 641 | 2 663 | 1 948 | 2 072 | 2 212 | 1 977 | 2 015 | 2 122 | 1 998 |

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 5.3-10 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2012 hors pensions d'invalidité (en euros)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs); CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture :

- 10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2012 sont d'un montant mensuel inférieur à 777 euros.
- 50 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2012 sont d'un montant mensuel inférieur à 1 374 euros.
- 10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2012 sont d'un montant mensuel supérieur à 2 015 euros.

Figure 5.3-11 : Durée de cotisation des pensionnés du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2012

| Durée de cotisation en années | Nouveaux pensionnés ayant liquidé en 2012 |
|-------------------------------|---|
| 1 an et moins | 34 613 |
| de 1 à 2 ans inclus | 18 724 |
| de 2 à 3 ans inclus | 12 861 |
| de 3 à 4 ans inclus | 10 246 |
| de 4 à 5 ans inclus | 7 816 |
| de 5 à 10 ans inclus | 20 998 |
| de 10 à 15 ans inclus | 9 089 |
| de 15 à 20 ans inclus | 5 092 |
| de 20 à 25 ans inclus | 3 456 |
| de 25 à 30 ans inclus | 2 323 |
| de 30 à 35 ans inclus | 1 910 |
| de 35 à 40 ans inclus | 1 931 |
| plus de 40 ans | 675 |
| non connu | 59 |
| Total | 129 793 |

Source : Ircantec.

(1) Hors régime des élus locaux.

Note : le régime de l'Ircantec, caractérisé par une durée moyenne de cotisation d'environ 6 années 2 mois (en 2012), est assimilable à un régime de passage, et couvre des agents non fonctionnaires pour la plupart et ayant un statut moins stable.

La mise en place du droit à l'information a provoqué ces dernières années une progression du nombre des liquidations à faible durée de cotisation: des affiliés qui auparavant ne demandaient pas leur retraite par oubli ou méconnaissance formulent aujourd'hui une demande, même pour un faible montant. La part des liquidations pour les durées de moins d'un an atteint 26,7 % en 2012.

Figure 5.3-12 : Évolution de la pension moyenne mensuelle des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE en paiement au 31 décembre

| Montant brut mensuel en euros | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Évolution 2012/2002 | Moyenne annuelle |
|--|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|------------------|
| FPE - Pensions civiles hors La Poste et France Télécom | 1 442 | 1 476 | 1 515 | 1 533 | 1 567 | 1 612 | 1 654 | 1 696 | 1 742 | 1 771 | 1 797 | 1 843 | 1 891 | 24,9 % | 2,2 % |
| FPE - Toutes pensions civiles | 1 438 | 1 470 | 1 505 | 1 518 | 1 551 | 1 593 | 1 635 | 1 675 | 1 717 | 1 743 | 1 767 | 1 809 | 1 853 | 23,2 % | 2,1 % |
| FPE - Pensions militaires | 1 092 | 1 116 | 1 130 | 1 135 | 1 169 | 1 212 | 1 227 | 1 257 | 1 311 | 1 329 | 1 345 | 1 386 | 1 419 | 25,6 % | 2,3 % |
| FPE - Pensions des ouvriers d'État FSPOEIE | 1 069 | 1 171 | 1 021 | 1 185 | 1 207 | 1 228 | 1 248 | 1 279 | 1 308 | 1 330 | 1 350 | 1 390 | 1 428 | 39,9 % | 3,4 % |
| FPT - Pensions CNRACL | 913 | 943 | 959 | 965 | 980 | 1 000 | 1 021 | 1 043 | 1 069 | 1 082 | 1 096 | 1 119 | 1 141 | 19,0 % | 1,8 % |
| FPH - Pensions CNRACL | 977 | 1 012 | 1 041 | 1 054 | 1 082 | 1 111 | 1 139 | 1 167 | 1 199 | 1 218 | 1 236 | 1 267 | 1 299 | 24,7 % | 2,2 % |
| Ensemble - Pensions CNRACL | 942 | 975 | 997 | 1 007 | 1 028 | 1 052 | 1 077 | 1 102 | 1 131 | 1 147 | 1 162 | 1 189 | 1 216 | 21,9 % | 2,0 % |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE.

Champ : pensions civiles et militaires, ayants droit et ayants cause, en paiement au 31 décembre de l'année, y compris pensions anciennement cristallisées et soldes de réserves et hors pensions temporaires d'orphelins.

5.3 Montant des pensions

Figure 5.3-13 : Évolution du montant total des pensions des trois versants de la fonction publique, militaires et ouvriers d'État

| | Fonction Publique de l'État | | | | Fonctions publiques territoriale et hospitalière | | | | Ouvriers d'État | | | | |
|------------------|-----------------------------|------------------|---------------------|------------------|--|------------------|----------------------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|-----|--------|
| | Pensions civiles et ATI | | Pensions militaires | | Total | | Pensions | | Cotisations | | | | |
| | Montant en M€ | Progression en % | Montant en M€ | Progression en % | Montant en M€ | Progression en % | Poids dans le budget général (1) | Montant en M€ | Progression en % | Montant en M€ | Progression en % | | |
| 1990 | 12 434 | - | 5 613 | - | 18 047 | - | 8,0 % | 5 437 | - | 1 049 | - | 283 | - |
| 1991 | 13 125 | 5,6 % | 5 820 | 3,7 % | 18 945 | 5,0 % | 7,9 % | 5 736 | 5,5 % | 1 107 | 5,6 % | 273 | -3,6 % |
| 1992 | 14 003 | 6,7 % | 6 242 | 3,8 % | 20 045 | 5,8 % | 9,1 % | 6 134 | 6,9 % | 1 163 | 5,1 % | 288 | 5,3 % |
| 1993 | 14 969 | 6,9 % | 6 287 | 4,1 % | 21 256 | 6,0 % | 9,0 % | 6 486 | 5,7 % | 1 212 | 4,2 % | 286 | -0,4 % |
| 1994 | 15 622 | 4,4 % | 6 383 | 1,5 % | 22 005 | 3,5 % | 9,1 % | 6 798 | 4,8 % | 1 263 | 4,2 % | 283 | -1,1 % |
| 1995 | 16 608 | 6,3 % | 6 599 | 3,4 % | 23 207 | 5,5 % | 9,3 % | 8 104 | 19,2 % | 1 301 | 3,0 % | 281 | -0,8 % |
| 1996 | 17 491 | 5,3 % | 6 744 | 2,2 % | 24 235 | 4,4 % | 9,5 % | 8 475 | 4,6 % | 1 324 | 1,7 % | 284 | 1,0 % |
| 1997 | 18 246 | 4,3 % | 6 844 | 1,5 % | 25 090 | 3,5 % | 9,4 % | 8 685 | 2,5 % | 1 361 | 2,8 % | 283 | -0,4 % |
| 1998 | 19 123 | 4,8 % | 6 995 | 2,2 % | 26 118 | 4,1 % | 10,2 % | 8 982 | 3,4 % | 1 390 | 2,2 % | 274 | -2,8 % |
| 1999 | 20 104 | 5,1 % | 7 155 | 2,3 % | 27 259 | 4,4 % | 10,4 % | 9 312 | 3,7 % | 1 438 | 3,5 % | 467 | 70,3 % |
| 2000 | 21 217 | 5,5 % | 7 321 | 2,3 % | 28 538 | 4,7 % | 10,9 % | 9 774 | 5,0 % | 1 476 | 2,6 % | 455 | -2,7 % |
| 2001 | 22 152 | 4,4 % | 7 468 | 2,0 % | 29 620 | 3,8 % | 11,0 % | 10 309 | 5,5 % | 1 516 | 2,8 % | 446 | -1,9 % |
| 2002 | 23 335 | 5,3 % | 7 676 | 2,8 % | 31 011 | 4,7 % | 11,1 % | 10 833 | 5,1 % | 1 555 | 2,6 % | 450 | 0,8 % |
| 2003 | 24 604 | 5,4 % | 7 828 | 2,0 % | 32 432 | 4,6 % | 11,7 % | 11 599 | 7,1 % | 1 576 | 1,3 % | 450 | 0,0 % |
| 2004 | 26 098 | 6,1 % | 8 058 | 2,9 % | 34 156 | 5,3 % | 11,8 % | 12 135 | 4,6 % | 1 596 | 1,3 % | 458 | 1,8 % |
| 2005 | 27 651 | 6,0 % | 8 216 | 2,0 % | 35 867 | 5,0 % | 12,2 % | 12 737 | 5,0 % | 1 614 | 1,1 % | 460 | 0,5 % |
| 2006 | 29 524 | 6,8 % | 8 364 | 1,8 % | 37 888 | 5,6 % | 14,1 % | 13 291 | 4,3 % | 1 642 | 1,7 % | 462 | 0,6 % |
| 2007 | 31 308 | 6,0 % | 8 523 | 1,9 % | 39 831 | 5,1 % | 14,7 % | 14 102 | 6,1 % | 1 671 | 1,8 % | 468 | 1,2 % |
| 2008 | 33 104 | 5,7 % | 8 660 | 1,6 % | 41 764 | 4,9 % | 15,0 % | 14 752 | 4,6 % | 1 697 | 1,6 % | 457 | -2,3 % |
| 2009 | 34 717 | 4,9 % | 8 798 | 1,6 % | 43 515 | 4,2 % | 15,0 % | 15 263 | 3,5 % | 1 721 | 1,4 % | 495 | 8,2 % |
| 2010 | 36 043 | 3,8 % | 8 915 | 1,3 % | 44 958 | 3,3 % | 13,9 % | 15 610 | 2,3 % | 1 736 | 0,9 % | 525 | 6,0 % |
| 2011 | 37 888 | 5,1 % | 9 181 | 3,0 % | 47 069 | 4,7 % | 16,2 % | 16 016 | 2,6 % | 1 773 | 2,2 % | 544 | 3,7 % |
| 2012 | 39 471 | 4,2 % | 9 383 | 2,2 % | 48 854 | 3,8 % | 16,3 % | 16 497 | 3,0 % | 1 809 | 2,2 % | 524 | -3,7 % |
| 2012/1990 | - | 217,4 % | - | 67,2 % | - | 170,7 % | - | - | 203,4 % | - | 72,5 % | - | 85,1 % |
| Moyenne annuelle | - | 5,4 % | - | 2,4 % | - | 4,6 % | - | - | 5,2 % | - | 2,5 % | - | 2,8 % |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (ACCT jusqu'en 2005, INDIA-Loif 2006-2011, Chorus depuis 2012); CNRA et FSPOEIE.

(1) : Dépenses du budget général en exécution - hors prélèvements sur recette.

Figure 5.4-1: Compte d'affectation spéciale Pensions / programme 741 (section 1) relatif aux pensions civiles et militaires de l'État et allocations temporaires d'invalidité (ATI)

| Dépenses (en millions d'euros) | 2006 ⁽²⁾ | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Pensions civiles ⁽¹⁾ | 29 390 | 31 171 | 32 966 | 34 577 | 35 903 | 37 747 | 39 328 |
| Pensions militaires | 8 364 | 8 523 | 8 660 | 8 798 | 8 915 | 9 181 | 9 393 |
| Allocations temporaires d'invalidité | 134 | 137 | 138 | 140 | 140 | 141 | 143 |
| Transferts de compensation démographique | 2 387 | 1 729 | 1 376 | 1 125 | 1 295 | 889 | 678 |
| Transferts à la CNAV et à l'Ircantec (affiliations rétroactives) | 141 | 180 | 189 | 292 | 345 | 220 | 291 |
| Transferts - neutralisation à la CNRACL | - | - | - | - | - | 258 | 279 |
| Divers | 2 | 59 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Total dépenses | 40 418 | 41 799 | 43 335 | 44 937 | 46 603 | 48 441 | 50 115 |
| Recettes (en millions d'euros) | 2006 ⁽²⁾ | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| Cotisations salariales | 4 968 | 4 749 | 4 711 | 4 708 | 4 989 | 5 096 | 5 241 |
| Contribution employeur État et cotisations ATI | 30 101 | 30 780 | 32 563 | 33 245 | 33 856 | 34 914 | 36 405 |
| Contribution La Poste et France Telecom ⁽³⁾ | 3 883 | 3 488 | 3 521 | 3 307 | 2 130 | 1 975 | 2 013 |
| Contribution Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires | 798 | 993 | 1 967 | 2 879 | 4 140 | 4 735 | 5 180 |
| Transferts au titre des validations de services auxiliaires | 101 | 267 | 287 | 282 | 247 | 184 | 110 |
| Transferts de compensation démographique | 349 | 306 | 234 | 254 | 260 | 180 | 10 |
| Transferts - neutralisation de la CNRACL | 0 | 0 | 0 | 0 | 434 | 641 | 543 |
| Autres transferts (dont subventions) ⁽⁴⁾ | 1 372 | 409 | 450 | 593 | 657 | 476 | 358 |
| Total recettes | 41 572 | 40 992 | 43 733 | 45 268 | 46 713 | 48 201 | 49 861 |

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État.

(1) Y compris les pensions des retraités de La Poste et France Télécom.

(2) Hors régularisation de l'échéance de décembre 2005.

(3) Y compris cotisations salariales des agents de La Poste jusqu'en 2009 et y compris contributions exceptionnelles.

(4) Y compris 1 milliard d'euros de fond de roulement en 2006.

Note : les dépenses et recettes du CAS Pensions de 2006 à 2010 ont été reventilées selon une nouvelle nomenclature adoptée pour l'exercice 2011.

Figure 5.4-2: Compte de résultat simplifié de la CNRACL

| Charges (en millions d'euros) | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Prestations sociales | 10 713,2 | 11 509,2 | 12 433,8 | 13 206,1 | 13 927,6 | 14 982,1 | 15 902,7 |
| Compensations | 2 449,2 | 2 453,6 | 2 453,7 | 2 554,4 | 2 190,2 | 1 690,0 | 1 375,6 |
| Transferts CNRACL - article 59 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 615,0 | 670,0 | 514,3 |
| Autres charges | 181,3 | 170,7 | 163,0 | 189,5 | 209,2 | 116,1 | 95,4 |
| Charges de gestion courante (dont frais de gestion) | 83,4 | 83,8 | 87,9 | 90,4 | 93,7 | 98,0 | 99,5 |
| Charges financières | 0,4 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 1,5 |
| Charges exceptionnelles | 0,3 | 0,3 | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,5 | 0,2 |
| Total charges | 13 427,8 | 14 217,8 | 15 138,9 | 16 040,7 | 17 036,0 | 17 556,9 | 17 989,2 |
| Produits (en millions d'euros) | 2 006 | 2 007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| Cotisations et produits affectés | 13 507,9 | 14 537,5 | 15 101,8 | 15 617,9 | 15 969,9 | 16 387,1 | 16 804,2 |
| Compensations | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 108,6 | 63,4 | 49,5 | 0,5 |
| Transferts CNRACL - article 59 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 181,0 | 386,9 | 150,3 |
| Autres produits | 275,9 | 117,6 | 311,3 | 329,0 | 323,7 | 351,9 | 328,3 |
| Produits financiers | 12,5 | 27,5 | 46,0 | 11,3 | 7,2 | 6,5 | 1,6 |
| Produits exceptionnels ⁽¹⁾ | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 690,0 |
| Total produits | 13 796,3 | 14 682,6 | 15 459,1 | 16 066,8 | 16 545,2 | 17 181,9 | 17 974,9 |
| Résultat de l'exercice | 368,4 | 464,8 | 320,2 | 26,1 | -490,8 | -375,1 | -14,3 |

Source : CNRACL.

(1) Le produit exceptionnel de 690 M en 2012 correspond au transfert d'une partie des réserves de l'ATIACL pour 450 M et du FCCPA pour 240 M (ATIACL : Allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales, FCCPA : Fonds de compensation de la cessation progressive d'activité des agents des collectivités locales).

Figure 5.4-3 : Taux de cotisation relatifs au régime des pensions civiles et militaires de l'État et au régime CNRACL

[en %]

| 1 / Régime des pensions civiles et militaires de l'État | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Taux de cotisation salarié ⁽¹⁾ | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 8,12 | 8,41 |
| Contribution employeur implicite avant 2006 ⁽²⁾ | 49,20 | 48,70 | 52,30 | 52,70 | 56,80 | 59,40 | | | | | | | |
| Pensions civiles : Contribution employeur* | | | | | | | | | | | | | |
| Ministères ⁽³⁾ | | | | | | | 49,90 | 50,74 | 55,71 | 58,47 | 62,14 | 65,39 | 68,59 |
| Pensions militaires : contribution employeur* | | | | | | | 100,00 | 101,05 | 103,50 | 108,39 | 108,63 | 114,14 | 121,55 |
| 2/ Régime CNRACL | | | | | | | | | | | | | |
| Taux de cotisation salarié ⁽¹⁾ | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 8,12 | 8,41 |
| Taux de cotisation employeur ⁽⁴⁾ | 25,60 | 26,10 | 26,10 | 26,50 | 26,90 | 27,30 | 27,30 | 27,30 | 27,30 | 27,30 | 27,30 | 27,30 | 27,32 |
| 3/ Régime des ouvriers d'État | | | | | | | | | | | | | |
| Taux de cotisation salarié ⁽¹⁾ | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 7,85 | 8,12 | 8,41 |
| Taux de cotisation employeur ⁽⁵⁾ | 24,00 | 24,00 | 24,00 | 24,00 | 24,00 | 24,00 | 24,00 | 24,00 | 24,00 | 27,00 | 30,00 | 33,00 | 33,04 |

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État; CNRACL.

(1) En 2012, le taux de cotisation salarié a été de 8,39 % de janvier à octobre et de 8,49 % en novembre et décembre.

(2) Avant 2006, le taux de cotisation employeur n'était pas distingué selon le type de pension.

(3) En 2009, le taux de contribution des ministères a été de 60,14 % de janvier à novembre et de 40,14 % en décembre.

(4) En 2012, le taux de cotisation employeur a été de 27,30 % de janvier à octobre et de 27,40 % en novembre et décembre.

(5) En 2012, le taux de cotisation employeur a été de 33,0 % de janvier à octobre et de 33,23 % en novembre et décembre.

* Les taux de contribution employeur relatives aux pensions de retraite des fonctionnaires civils de l'État et aux militaires sont calculés de manière à respecter les contraintes d'équilibre financier du programme 741 du CAS Pensions.

Figure 5.4-4 : Évolution de la démographie de la CNRACL et du FSPOEIE depuis 1990

| | CNRACL | | | | | FSPOEIE | | | |
|---------------------------------|---|---------|--|---------|---------------------------------------|--|--|--------------------------------------|---------------------------------------|
| | Nombre de cotisants (au 31 décembre) | | Nombre de pensionnés (au 31 décembre) | | Ratio démographique ⁽¹⁾ | Nombre de cotisants (au 31 décembre) | Nombre de pensionnés (au 31 décembre) ⁽²⁾ | dont pensionnés en état d'avances | Ratio démographique ⁽¹⁾ |
| | FPT | FPH | FPT | FPH | | | | | |
| 1990 | 781 862 | 677 534 | 235 293 | 177 776 | 3,59 | 93 147 | 109 101 | - | 0,87 |
| 1991 | 796 363 | 686 180 | 247 616 | 190 757 | 3,45 | 91 050 | 110 057 | - | 0,84 |
| 1992 | 805 219 | 691 613 | 258 731 | 202 248 | 3,31 | 89 395 | 110 560 | - | 0,82 |
| 1993 | 817 390 | 698 410 | 270 006 | 215 634 | 3,17 | 86 610 | 111 662 | - | 0,79 |
| 1994 | 827 671 | 705 197 | 281 202 | 226 930 | 3,06 | 83 100 | 112 497 | - | 0,76 |
| 1995 | 848 828 | 707 200 | 292 084 | 237 807 | 2,97 | 80 355 | 112 545 | - | 0,73 |
| 1996 | 861 143 | 711 916 | 303 619 | 248 734 | 2,88 | 78 066 | 112 755 | - | 0,70 |
| 1997 | 877 826 | 711 858 | 315 180 | 259 241 | 2,80 | 74 771 | 112 438 | - | 0,68 |
| 1998 | 900 426 | 713 399 | 327 058 | 269 885 | 2,73 | 71 479 | 112 920 | - | 0,65 |
| 1999 | 923 724 | 714 168 | 338 670 | 281 162 | 2,67 | 66 406 | 112 739 | - | 0,61 |
| 2000 | 951 908 | 726 629 | 349 935 | 293 004 | 2,62 | 64 110 | 112 691 | - | 0,58 |
| 2001 | 976 515 | 731 038 | 360 654 | 306 236 | 2,59 | 61 376 | 113 156 | - | 0,56 |
| 2002 | 1 002 880 | 742 469 | 373 845 | 320 851 | 2,55 | 58 961 | 112 214 | - | 0,53 |
| 2003 | 1 031 100 | 761 500 | 390 952 | 344 119 | 2,50 | 58 193 | 110 478 | - | 0,53 |
| 2004 | 1 053 600 | 776 600 | 403 506 | 357 353 | 2,43 | 57 041 | 110 881 | 2 350 | 0,52 |
| 2005 | 1 079 052 | 783 590 | 418 723 | 374 517 | 2,37 | 55 129 | 109 659 | 2 432 | 0,50 |
| 2006 | 1 103 603 | 791 995 | 442 811 | 394 796 | 2,30 | 53 439 | 108 943 | 3 427 | 0,49 |
| 2007 | 1 171 443 | 795 926 | 464 998 | 415 164 | 2,27 | 51 468 | 107 995 | 2 627 | 0,48 |
| 2008 | 1 239 521 | 796 622 | 491 258 | 440 394 | 2,21 | 49 578 | 108 014 | 2 735 | 0,46 |
| 2009 | 1 259 773 | 797 094 | 509 475 | 457 810 | 2,15 | 47 100 | 107 250 | 1 623 | 0,44 |
| 2010 ⁽³⁾ | 1 308 315 | 824 727 | 531 594 | 478 050 | 2,16 | 44 511 | 106 647 | 1 559 | 0,42 |
| 2011 | 1 333 723 | 832 003 | 559 045 | 504 012 | 2,06 | 41 643 | 106 007 | 2 064 | 0,39 |
| 2012 ⁽⁴⁾ | 1 340 402 | 836 875 | 577 592 | 516 748 | 2,01 | 39 761 | 104 869 | 1 521 | 0,39 |
| Moyenne annuelle depuis 1990 | 2,48 % | 0,96 % | 4,17 % | 4,97 % | | -3,80 % | -0,18 % | | |
| Moyenne annuelle depuis 2002 | 2,94 % | 1,20 % | 4,45 % | 4,88 % | | -3,86 % | -0,67 % | | |

Sources : CNRACL ; FSPOEIE.

(1) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés en moyenne annuelle.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances depuis 2004.

(3) À partir de l'année 2010, il a été procédé à un changement de méthode pour déterminer le nombre des cotisants. Il est désormais obtenu grâce aux déclarations individuelles de cotisations transmises par les employeurs.

(4) Effectif des cotisants provisoire.

Dépenses de personnel et rémunérations

6

Dépenses de personnel dans les trois versants
de la fonction publique **6.1**

Évolution du traitement indiciaire **6.2**

Rémunérations dans les trois versants
de la fonction publique **6.3**

Rémunérations dans la fonction publique de l'État **6.4**

Les dépenses de l'État (en comptabilité budgétaire)

Dans le budget 2012 en format Lolf, les dépenses de personnel se décomposent ainsi :

- 58,4 % de dépenses relatives aux rémunérations d'activité (69,5 milliards d'euros). Les rémunérations d'activité comprennent la masse des rémunérations brutes, y compris la part salariée des cotisations sociales, versées aux personnels de l'État en activité (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités) ;
- 41 % de cotisations sociales à la charge de l'État, soit un total de 48,8 milliards d'euros dont 39,8 milliards destinés au financement des retraites ;
- 0,6 % de prestations sociales et allocations diverses (remboursement de transport, allocation de retour à l'emploi, etc.).

Les dépenses de personnel se sont élevées à 119,1 milliards d'euros en 2012 contre 117,7 milliards en 2011, soit une augmentation de 1,1 % : les rémunérations d'activité baissent de 0,2 % entre 2011 et 2012 tandis que les cotisations et contributions sociales augmentent de 3,7 %, notamment tirées par une hausse de 4,7 % des dépenses destinées au financement des retraites. Les dépenses des pensions civiles, militaires et des ouvriers d'État (dépenses annexes) augmentent elles de 3,4 %.

Les rémunérations principales diminuent de 0,6 % entre 2011 et 2012, en lien avec les réductions d'effectifs et l'effet de noria (coût des partants supérieur à celui des entrants). Dans le même temps, les charges connexes à la rémunération principale augmentent de 2,5 % entre 2011 et 2012, avec en particulier une hausse de 1 % des dépenses en matière d'heures supplémentaires et astreintes. Les primes et indemnités progressent en valeur de 0,6 % sur la même période.

Les dépenses des collectivités locales et des établissements publics de santé

Par rapport à l'État, les collectivités territoriales sont soumises à des normes budgétaires et comptables spécifiques.

Les dépenses de personnel des collectivités locales se sont élevées à 54,75 milliards d'euros en 2012 contre 53 milliards en 2011, soit une augmentation de 3,3 %. La progression des dépenses de personnel est conséquente en 2012, autant dans les régions (+3,8 %) que dans les départements (+2,6 %) et les communes (+2,6 %), mais moins que dans les intercommunalités (+8,6 %). Au sein du secteur communal, depuis 12 ans, les dépenses de personnel des intercommunalités croissent plus rapidement que celles des communes.

Quant à la fonction publique hospitalière, les dépenses de personnel des établissements publics de santé se sont élevées à 42,0 milliards d'euros en 2012 après 40,6 milliards en 2011.

Définitions et méthodes

Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire

La comptabilité budgétaire retrace l'exécution des dépenses budgétaires, au moment où elles sont payées et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances du 1^{er} août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lolf.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. Le budget général est composé pour 2012 de 32 missions (12 interministérielles et 20 ministérielles). À l'intérieur des missions, les crédits sont détaillés en programmes

composés d'actions. Aux crédits sont associés des objectifs précis, définis en fonction de finalités d'intérêt général, avec des résultats attendus faisant l'objet d'une évaluation. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans

6 6.1 Dépenses de personnel dans les trois versants de la fonction publique

lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des Épa). Les dépenses de rémunération de La Poste et France Télécom sont ainsi exclues.

Depuis l'instauration de la Lolf, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que, pour les pensions, les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

Rémunération : elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence ou à la mobilité ou encore à des heures supplémentaires.

Dépenses de personnel : outre les rémunérations d'activité, elles comprennent les cotisations sociales patronales et les taxes et versements liées aux rémunérations, ainsi que les prestations sociales.

Cotisations sociales à la charge de l'État : part employeur des cotisations versées d'une part au régime général au titre du risque maladie (prestations en nature uniquement) pour les agents titulaires et les agents permanents non titulaires, d'autre part à l'Ircantec au titre du risque vieillesse pour les seuls agents permanents non titulaires ou au FSPOEIE pour la retraite des ouvriers d'État. Depuis janvier 2005, elles comprennent également la part employeur de la cotisation relative à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Depuis janvier 2006, elles intègrent également les contributions de l'État employeur au CAS « Pensions », qui assure le suivi des dépenses et recettes liées aux retraites et allocations temporaire d'invalidité (ATI) des titulaires et militaires.

Prestations sociales : prestations directement prises en charge par l'État telles les prestations familiales, les

traitements des agents en congé de longue durée, ainsi que des agents victimes d'accidents de service ou du travail. S'y ajoutent des prestations facultatives, telles que les prêts, aides ou allocations diverses.

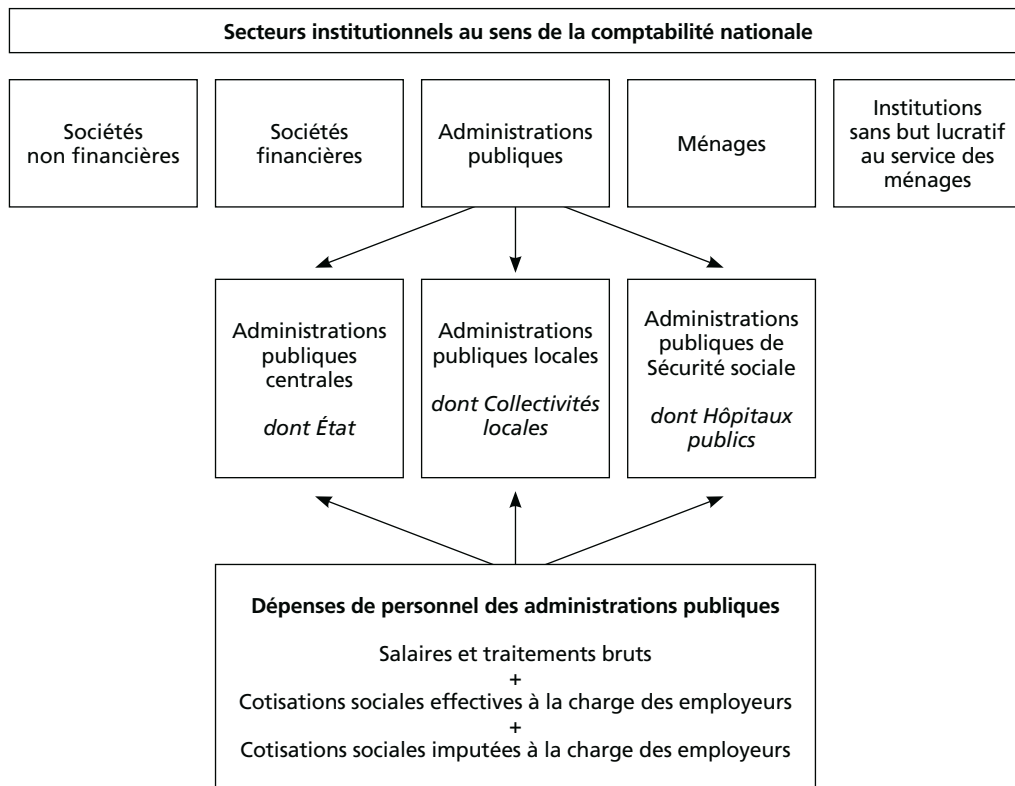
Dépenses indexées : éléments de rémunérations qui, indexés sur la valeur du point de la fonction publique, évoluent parallèlement aux traitements d'activité. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

Pour ce qui concerne les fonctions publiques territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de frais de personnel et pour les établissements publics de santé de charges de personnel. Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et prestations sociales. Les charges de personnels comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

La comptabilité nationale a pour objet de retracer les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique. Parmi ceux-ci, les administrations publiques ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. **Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de Sécurité sociale (dont les hôpitaux).**

Schéma : Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale



6 6.1 Dépenses de personnel dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.1-1: Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format Lof
[en milliards d'euros]

| Catégories et sous-catégories | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | dont ministère de la Défense |
|--|----------------|----------------------|----------------|----------------|------------------|------------------------------------|
| Rémunérations d'activité | 73,076 | 72,160 | 70,502 | 69,607 | 69,469 | 10,592 |
| Traitement brut | 56,224 | 54,846 | 53,007 | 51,911 | 51,838 | 6,719 |
| Nouvelle bonification indiciaire (NBI) | 0,218 | 0,214 | 0,209 | 0,200 | 0,195 | 0,028 |
| Indemnité de résidence | 1,138 | 1,154 | 1,158 | 1,175 | 1,168 | 0,288 |
| Supplément familial de traitement | 0,913 | 0,906 | 0,903 | 0,901 | 0,901 | 0,180 |
| Majorations | 1,181 | 1,177 | 1,176 | 1,166 | 1,162 | 0,089 |
| Indemnités indexées | 9,497 | 9,597 | 9,357 | 9,352 | 8,968 | 2,410 |
| Indemnités non indexées | 3,905 | 4,264 | 4,691 | 4,901 | 5,236 | 0,878 |
| Rémunérations d'activité non ventilées | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Cotisations et contributions sociales | 45,218 | 46,056 | 46,297 | 47,104 | 48,830 | 9,198 |
| Contributions d'équilibre au CAS Pensions | 33,449 | 34,245 | 34,846 | 35,916 | 37,688 | 7,736 |
| CAS pensions civiles + ATI ⁽¹⁾ | 24,535 | 24,933 | 25,427 | 25,927 | 26,918 | 0,562 |
| CAS pensions militaires ⁽¹⁾ | 7,896 | 8,238 | 8,324 | 8,612 | 9,205 | 6,128 |
| Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes | 1,018 | 1,074 | 1,095 | 1,140 | 1,188 | 1,046 |
| Contribution exceptionnelle au CAS | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,237 | 0,376 | 0,000 |
| Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) | 0,363 | 0,360 | 0,353 | 0,351 | 0,347 | 0,055 |
| Cotisations patronales au FSPOEIE | 0,275 | 0,318 | 0,299 | 0,323 | 0,310 | 0,236 |
| Cotisations retraites autres | 1,036 | 1,312 | 1,475 | 1,410 | 1,458 | 0,035 |
| Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse) | 6,031 | 5,904 | 5,561 | 5,416 | 5,271 | 0,663 |
| FNAL + CNAF + CSA | 3,367 | 3,286 | 3,152 | 3,074 | 3,130 | 0,401 |
| Autres ^{(2) (3)} | 0,697 | 0,631 | 0,611 | 0,614 | 0,626 | 0,072 |
| Prestations sociales et allocations diverses | 1,286 | 0,995 | 1,008 | 0,998 | 0,755 | 0,304 |
| Prestations sociales ⁽³⁾ | 0,104 | 0,109 | 0,101 | 0,102 | 0,100 | 0,019 |
| Remboursement transport | 0,081 | 0,079 | 0,077 | 0,083 | 0,082 | 0,011 |
| Capital-décès | 0,051 | 0,047 | 0,047 | 0,043 | 0,044 | 0,007 |
| Congé de fin d'activité (CFA) et CAA ⁽⁴⁾ | 0,058 | 0,064 | 0,065 | 0,063 | 0,066 | 0,064 |
| dont CFA | 0,000 | ⁽⁵⁾ 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Congé de longue durée (CLD) | 0,262 | 0,252 | 0,242 | 0,240 | ⁽⁶⁾ - | ⁽⁶⁾ - |
| Allocation de retour à l'emploi | 0,300 | 0,310 | 0,341 | 0,342 | 0,336 | 0,137 |
| Accidents du travail ⁽³⁾ | 0,135 | 0,121 | 0,118 | 0,121 | 0,123 | 0,066 |
| Autres | 0,294 | 0,011 | 0,017 | 0,004 | 0,004 | 0,001 |
| Total des dépenses de personnel (titre 2) | 119,580 | 119,211 | 117,807 | 117,709 | 119,054 | 20,094 |
| Dépenses annexes : | | | | | | |
| Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État | 43,394 | 45,165 | 46,764 | 50,290 | 52,000 | - |
| Budget de l'État | 278,234 | 290,911 | 322,753 | 291,251 | 299,536 | - |
| Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %) | 43,0 % | 41,0 % | 36,5 % | 40,4 % | 39,7 % | - |

Périmètre : Budget général.

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAPP, département des études et des statistiques.

Note : l'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale «Pensions» a été créé par la Lof. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes : notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

Depuis l'adoption de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, des crédits initialement budgétés sur le titre 2 (HCAS et CAS) sont chaque année versés aux universités sur le titre 3 (après fongibilité asymétrique), au titre du passage aux responsabilités et compétences élargies de ces établissements. Pour la première fois en 2012, la part de cette dépense initialement budgétée sur le T2 CAS et exécuté sur le T3 (soit 108,5 M) a fait l'objet d'un retraitement afin de ne pas dégrader artificiellement l'exécution de la norme « 0 valeur », d'où l'écart entre les données présentées ici (26,918 Md pour le CAS pensions des civils) et celles issues des rapports annuels de performance 2012 (26,810 Md).

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

(3) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

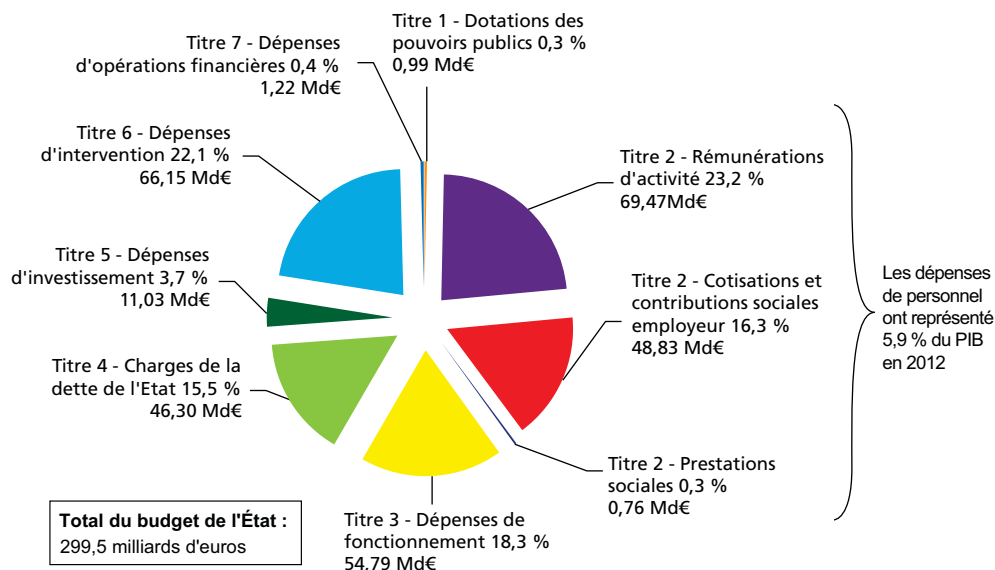
(4) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

(5) Montant de 80 088 euros versés en 2009.

(6) À compter du 1^{er} janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

Dépenses de personnel dans les trois versants de la fonction publique 6.1

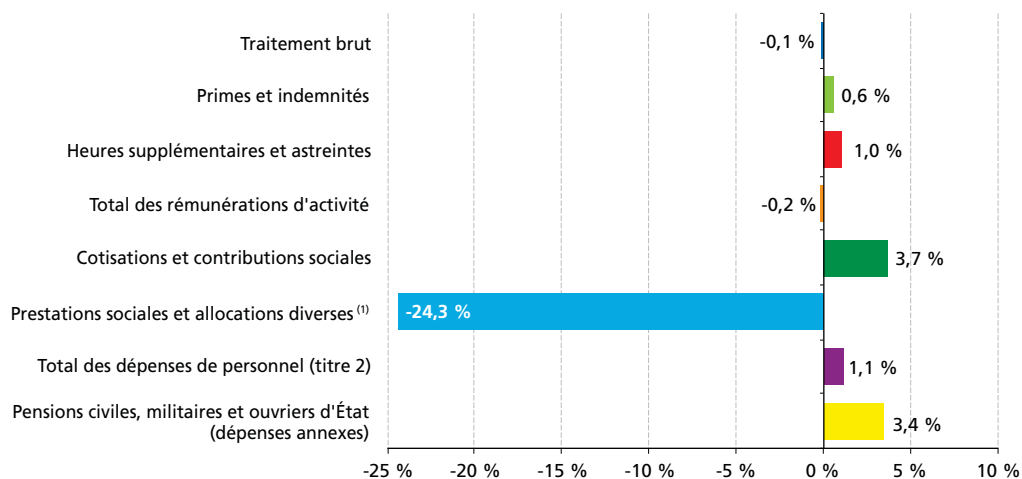
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État en 2012 (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts)



Périmètre : Budget général

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 6.1-3 : Évolution 2011/2012 des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État



Périmètre : Budget général

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) La baisse des prestations sociales et allocations diverses tient au changement de mode de comptabilisation des congés de longue durée (CLD) en catégorie 21 et non plus en catégorie 23.

6 6.1 Dépenses de personnel dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État

(en milliards d'euros)

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Évolution en % 2011-2012 |
|--|---------------|---------------|---------------|------------------|------------------|-----------------------------|
| Rémunérations principales : | 57,946 | 56,638 | 54,843 | 53,725 | 53,401 | -0,6 % |
| - Titulaires | 42,022 | 40,884 | 39,224 | 38,263 | 38,438 | -1,6 % |
| - Stagiaires | 0,982 | 0,949 | 0,835 | 0,814 | (1) | - |
| - Non-titulaires (2) | 2,709 | 2,574 | 2,356 | 2,332 | 2,416 | 3,6 % |
| - Ouvriers d'État | 0,712 | 0,686 | 0,676 | 0,774 | 0,731 | -5,5 % |
| - Enseignants de l'enseignement privé sous contrat | 3,889 | 3,891 | 3,918 | 3,697 | 3,803 | 2,9 % |
| - Militaires | 7,208 | 7,152 | 7,160 | 7,143 | 7,321 | 2,5 % |
| - Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure | 0,324 | 0,348 | 0,375 | 0,360 | 0,320 | -11,1 % |
| - Autres rémunérations | 0,100 | 0,155 | 0,301 | 0,342 | 0,372 | 8,7 % |
| Charges connexes à la rémunération principale : | 4,576 | 4,839 | 4,936 | 5,001 | 5,124 | 2,5 % |
| - Supplément familial de traitement | 0,913 | 0,906 | 0,903 | 0,901 | 0,901 | 0,0 % |
| - Indemnités de résidence et liées à la mobilité | 1,649 | 1,667 | 1,740 | 1,752 | 1,676 | -4,4 % |
| - Heures supplémentaires et astreintes | 1,293 | 1,431 | 1,495 | 1,529 | 1,545 | 1,0 % |
| <i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i> | <i>0,057</i> | <i>0,057</i> | <i>0,063</i> | <i>0,055</i> | <i>(3) 0,067</i> | <i>21,8 %</i> |
| <i>heures supplémentaires effectives</i> | <i>0,267</i> | <i>0,337</i> | <i>0,357</i> | <i>0,364</i> | <i>(3)-</i> | <i>-</i> |
| <i>heures supplémentaires-années</i> | <i>0,737</i> | <i>0,804</i> | <i>0,841</i> | <i>0,872</i> | <i>(3)-</i> | <i>-</i> |
| <i>heures d'interrogation</i> | <i>0,078</i> | <i>0,082</i> | <i>0,083</i> | <i>0,083</i> | <i>(3)-</i> | <i>-</i> |
| <i>indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance</i> | <i>0,033</i> | <i>0,039</i> | <i>0,049</i> | <i>0,047</i> | <i>(3)-</i> | <i>-</i> |
| <i>astreintes</i> | <i>0,061</i> | <i>0,051</i> | <i>0,052</i> | <i>0,051</i> | <i>(3) 0,055</i> | <i>7,8 %</i> |
| <i>autres</i> | <i>0,059</i> | <i>0,061</i> | <i>0,050</i> | <i>0,057</i> | <i>(3) 1,423</i> | <i>0,0 %</i> |
| - NBI | 0,218 | 0,214 | 0,209 | 0,200 | 0,195 | -2,3 % |
| - Autres charges connexes | 0,503 | 0,621 | 0,588 | 0,619 | 0,807 | 30,4 % |
| <i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i> | <i>0,086</i> | <i>0,113</i> | <i>0,043</i> | <i>0,065</i> | <i>0,099</i> | <i>53,0 %</i> |
| Primes et indemnités : | 10,554 | 10,683 | 10,723 | 10,881 | 10,944 | 0,6 % |
| Personnels civils : | | | | | | |
| - Indemnités interministérielles (4) indexées sur le point | 1,787 | 1,797 | 1,665 | 1,550 | 1,499 | -3,3 % |
| - Indemnités interministérielles (4) non indexées sur le point | 0,249 | 0,271 | 0,410 | 0,685 | 0,790 | 15,4 % |
| <i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i> | <i>-</i> | <i>0,024</i> | <i>0,069</i> | <i>(5) 0,472</i> | <i>0,578</i> | <i>22,4 %</i> |
| - Indemnités ministérielles indexées sur le point | 2,691 | 2,611 | 2,456 | 2,472 | 2,405 | -2,7 % |
| - Indemnités ministérielles non indexées sur le point | 2,256 | 2,432 | 2,549 | 2,585 | 2,714 | 5,0 % |
| Personnels militaires : | | | | | | |
| - Indemnités de sujétion pour charges militaires | 1,155 | 1,150 | 1,140 | 1,136 | 1,166 | 2,6 % |
| - Indemnités de sujétions spéciales | 1,653 | 1,635 | 1,653 | 1,685 | 1,633 | -3,1 % |
| - Primes de qualification et de technicité | 0,674 | 0,731 | 0,727 | 0,709 | 0,712 | 0,4 % |
| - Autres indemnités | 0,089 | 0,056 | 0,054 | 0,059 | 0,026 | -56,5 % |
| Non réparti | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,0 % |
| Total rémunérations d'activité | 73,076 | 72,160 | 70,502 | 69,607 | 69,469 | -0,2 % |

Périmètre : Budget général.

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Note : le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

ns : non significatif.

(1) À compter de 2012, il n'est plus possible, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, de distinguer la rémunération des stagiaires de celles des titulaires. La rémunération des stagiaires est ainsi comptabilisée avec celle des titulaires.

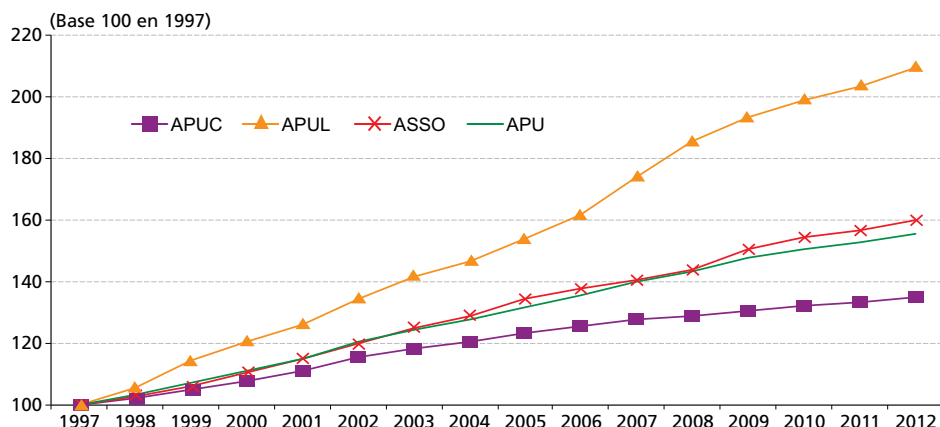
(2) Y compris la rémunération des réservistes.

(3) À compter de 2012, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, seules les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les astreintes sont distinguées du reste des heures supplémentaires. L'évolution 2011-2012 de la catégorie «autres» tient compte de cette modification.

(4) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

(5) La multiplication par 6 du montant alloué à la PFR rend compte de la montée en charge du dispositif.

Figure 6.1-5 : Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale



Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.

APUL : Administrations publiques locales.

ASSO : Administrations de Sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.

APU : Ensemble des administrations publiques.

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB de 2006 à 2011 au sens de la comptabilité nationale

| Dépenses de rémunération | 2007 | | | 2008 | | | 2009 | | | 2010 | | | 2011 * | | | 2012 ** | | |
|--|----------------------|--------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------------|
| | En milliards d'euros | Part du PIB (en %) | Part dans les dépenses totales | En milliards d'euros | Part du PIB (en %) | Part dans les dépenses totales | En milliards d'euros | Part du PIB (en %) | Part dans les dépenses totales | En milliards d'euros | Part du PIB (en %) | Part dans les dépenses totales | En milliards d'euros | Part du PIB (en %) | Part dans les dépenses totales | En milliards d'euros | Part du PIB (en %) | Part dans les dépenses totales |
| Administrations publiques centrales⁽¹⁾ | 127,6 | 6,8 % | 31,1 % | 128,3 | 6,6 % | 30,1 % | 130,1 | 6,9 % | 29,9 % | 132,1 | 6,8 % | 27,9 % | 133,0 | 6,6 % | 29,9 % | 134,7 | 6,6 % | 29,7 % |
| dont État | 116,1 | 6,2 % | 30,6 % | 116,8 | 6,0 % | 29,4 % | 117,3 | 6,2 % | 28,9 % | 116 | 6,0 % | 25,5 % | 116,3 | 5,8 % | 28,1 % | 117,5 | 5,8 % | 27,9 % |
| Administrations publiques locales⁽²⁾ | 59,9 | 3,2 % | 28,1 % | 64,0 | 3,3 % | 28,8 % | 66,7 | 3,5 % | 29,0 % | 68,6 | 3,5 % | 29,9 % | 70,1 | 3,5 % | 29,8 % | 72,3 | 3,6 % | 29,8 % |
| dont collectivités locales | 47,6 | 2,5 % | 24,4 % | 51,1 | 2,6 % | 25,1 % | 53,4 | 2,8 % | 25,2 % | 54,8 | 2,8 % | 26,1 % | 56,3 | 2,8 % | 26,1 % | 58,2 | 2,9 % | 26,2 % |
| Administrations de Sécurité sociale⁽³⁾ | 53,4 | 2,8 % | 11,6 % | 54,7 | 2,8 % | 11,5 % | 57,3 | 3,0 % | 11,5 % | 58,7 | 3,0 % | 11,4 % | 59,6 | 3,0 % | 11,2 % | 60,7 | 3,0 % | 11,1 % |
| dont hôpitaux publics | 43,2 | 2,3 % | 62,0 % | 44,4 | 2,3 % | 61,2 % | 46,6 | 2,5 % | 59,5 % | 47,9 | 2,5 % | 59,0 % | 49,6 | 2,5 % | 58,6 % | 50,7 | 2,5 % | 58,5 % |
| Toutes administrations publiques | 240,9 | 12,8 % | 24,3 % | 247 | 12,8 % | 24,0 % | 254,1 | 13,5 % | 23,7 % | 259,4 | 13,4 % | 23,7 % | 262,7 | 13,1 % | 23,5 % | 267,7 | 13,2 % | 23,3 % |

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Note : les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.

* : Résultats semi-définitifs.

** : Résultats provisoires.

(1) État et divers organismes d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et divers organismes d'administration locale.

(3) Les administrations de Sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

6.1 Dépenses de personnel dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales de 2000 à 2013
(en milliards d'euros courants)

| Dépenses de personnel ⁽¹⁾ | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012* | 2013** |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| - Régions | 0,40 | 0,43 | 0,47 | 0,52 | 0,57 | 0,62 | 0,78 | 1,60 | 2,35 | 2,68 | 2,78 | 2,86 | 2,97 | 3,05 |
| évolution annuelle | +8,2% | +7,8% | +10,0% | +10,6% | +9,4% | +8,4% | +26,5% | +103,7% | +47,0% | +14,2% | +3,8% | +2,9% | +3,8% | +2,6% |
| - Départements | 4,18 | 4,47 | 4,82 | 5,21 | 6,13 | 6,56 | 7,07 | 8,33 | 9,93 | 10,67 | 10,96 | 11,17 | 11,46 | 11,70 |
| évolution annuelle | +5,0% | +7,0% | +7,8% | +8,0% | +17,8% | +6,9% | +7,8% | +17,9% | +19,1% | +7,4% | +2,8% | +1,9% | +2,6% | +2,2% |
| - Communes | 23,33 | 24,22 | 25,40 | 26,00 | 26,85 | 27,90 | 29,00 | 30,38 | 31,25 | 31,95 | 32,61 | 33,20 | 34,06 | n.d. |
| évolution annuelle | +3,6% | +3,8% | +4,9% | +2,4% | +3,3% | +3,9% | +3,9% | +4,8% | +2,8% | +2,2% | +2,1% | +1,8% | +2,6% | |
| - Groupements à fiscalité propre ⁽²⁾ | 1,59 | 1,85 | 2,29 | 2,82 | 3,07 | 3,50 | 3,85 | 4,20 | 4,51 | 5,00 | 5,39 | 5,77 | 6,27 | n.d. |
| évolution annuelle | +2,4% | +16,3% | +23,7% | +22,8% | +8,9% | +14,0% | +10,1% | +9,1% | +7,5% | +10,8% | +7,8% | +7,1% | +8,6% | |
| Ensemble des collectivités locales | 29,50 | 30,98 | 32,98 | 34,54 | 36,62 | 38,57 | 40,70 | 44,51 | 48,04 | 50,30 | 51,74 | 53,00 | 54,75 | n.d. |
| évolution annuelle | +3,8% | +5,0% | +6,5% | +4,7% | +6,0% | +5,3% | +5,5% | +9,4% | +7,9% | +4,7% | +2,9% | +2,4% | +3,3% | |
| Total des dépenses ⁽³⁾ | 133,77 | 138,45 | 145,35 | 151,19 | 167,01 | 177,79 | 187,57 | 200,59 | 206,82 | 214,23 | 212,82 | 219,38 | 225,87 | n.d. |
| Ensemble des collectivités locales | | | | | | | | | | | | | | |

Sources : DGCL et DGFIP.

* : Résultats provisoires.

** : Estimations à partir des budgets primitifs 2012 et 2013.

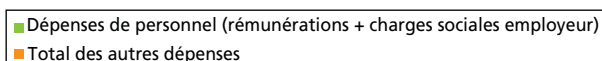
(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(2) Groupements à fiscalité propre : métropole, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

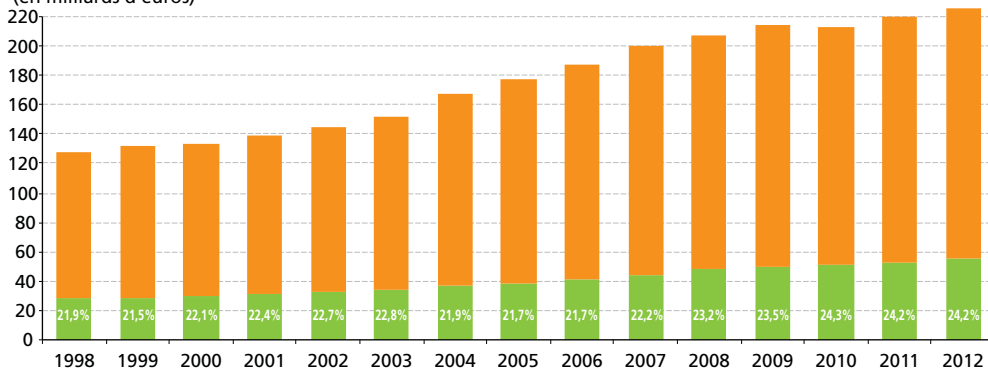
n.d. : non disponible.

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales de 1998 à 2012 ⁽¹⁾



Le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses.

(en milliards d'euros)



Sources : DGCL et DGFIP.

(1) Résultats 2012 provisoires. Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé de 2000 à 2012

(en milliards d'euros courants)

| DÉPENSES DE PERSONNEL | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012* |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Rémunérations du personnel non médical | 15,842 | 16,226 | 17,113 | 17,634 | 18,070 | 18,314 | 18,948 | 19,554 | 19,948 | 20,076 | 20,441 | 20,742 | 21,497 |
| évolution annuelle | | 2,4% | 5,5% | 3,0% | 2,5% | 1,4% | 3,5% | 3,2% | 2,0% | 0,6% | 1,8% | 1,5% | 3,6% |
| Rémunérations du personnel médical ⁽¹⁾ | 3,384 | 3,664 | 3,942 | 4,326 | 4,504 | 4,743 | 4,969 | 5,188 | 5,552 | 5,575 | 5,799 | 5,971 | 6,227 |
| évolution annuelle | | 8,3% | 7,6% | 9,7% | 4,1% | 5,3% | 4,8% | 4,4% | 7,0% | 0,4% | 4,0% | 3,0% | 4,3% |
| Charges de Sécurité sociale et de prévoyance ⁽²⁾ | 6,167 | 6,449 | 6,806 | 7,166 | 7,476 | 7,852 | 8,179 | 8,514 | 8,764 | 8,913 | 9,090 | 9,276 | 9,547 |
| évolution annuelle | | 4,6% | 5,5% | 5,3% | 4,3% | 5,0% | 4,2% | 4,1% | 2,9% | 1,7% | 2,0% | 2,0% | 2,9% |
| Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations | 1,769 | 1,829 | 1,913 | 1,980 | 2,055 | 2,085 | 2,244 | 2,307 | 2,391 | 2,397 | 2,436 | 2,463 | 2,536 |
| Autres charges ⁽³⁾ | 1,156 | 1,230 | 1,438 | 1,644 | 1,901 | 1,846 | 1,511 | 1,718 | 1,892 | 1,969 | 2,065 | 2,142 | 2,176 |
| Ensemble des charges de personnel | 28,318 | 29,399 | 31,211 | 32,749 | 34,005 | 34,840 | 35,851 | 37,281 | 38,546 | 38,930 | 39,831 | 40,593 | 41,984 |
| évolution annuelle | | 4,0% | 3,8% | 6,2% | 4,9% | 3,8% | 2,5% | 2,9% | 4,0% | 3,4% | 1,0% | 2,3% | 1,9% |
| DÉPENSES TOTALES | 41,345 | 43,191 | 46,067 | 48,684 | 51,232 | 52,570 | 54,308 | 56,419 | 59,215 | 60,010 | 61,535 | 63,594 | 64,897 |
| évolution annuelle | | 3,7% | 4,5% | 6,7% | 5,7% | 5,2% | 2,6% | 3,3% | 3,9% | 5,0% | 1,3% | 2,5% | 2,0% |

Sources : DGOS et DGFIP.

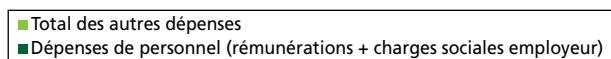
* Résultats provisoires, données issues des Comptes de Résultats Principaux des EPS.

(1) Médecins hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés, d'où la baisse du montant de cette ligne à partir de 2006. À titre d'information, ces dépenses représentent 359 millions d'euros en 2006, 113 millions d'euros en 2007 et 110 millions d'euros en 2008.

Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2011



Le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses.



Sources : DGOS et DGFIP.

Définitions et méthodes

Au terme de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, le **traitement indiciaire brut** est le résultat d'une multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi du fonctionnaire, exprimé en nombre de points, et la valeur du point fonction publique.

Dans la fonction publique, le **saire brut** correspond au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes : ces dernières comprennent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

L'ensemble de ces éléments constitue le salaire brut. Ce salaire brut est soumis à un certain nombre de cotisations sociales à la charge du salarié :

- la retenue pour pension civile : 7,85 % du traitement brut en 2009 et en 2010 puis 8,12 % en 2011 et 8,39 % en 2012, ce taux augmentant chaque année par paliers de 0,27 point selon les dispositions prévues par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010). De surcroît, le décret n° 2012-84710 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariale et patronale afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Aussi, à la hausse annuelle des taux de 0,27 point, s'ajoute une augmentation de 0,25 point à raison de 0,10 point dès le 1^{er} novembre 2012 puis de 0,05 point par an à compter de 2014. Ainsi, le taux s'établit à 8,76 % depuis le 1^{er} janvier 2013 et sera porté au 1^{er} janvier 2020 à 10,80 % ;
- la CSG non déductible : 5,1 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la CSG déductible 2,4 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- le CRDS : 0,5 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Son assiette comprend l'ensemble des primes énumérées ci-dessus dans la limite de 20 % du traitement brut. L'employeur et l'employé se partagent à égalité la cotisation de 10 % ;
- la contribution de solidarité éventuelle : 1 % du salaire brut hors retenue pour pension civile.

Après déduction de ces cotisations sociales à la charge du salarié, on aboutit au **saire net de prélèvements**.

Pour mémoire, le traitement brut sert également d'assiette à des cotisations sociales employeur non détaillées ici.

L'**indice minimum de traitement de la fonction publique** constitue également un facteur commun aux trois fonctions publiques. Le traitement afférent à cet indice ne peut pas être inférieur au SMIC brut et est donc relevé en fonction des variations du SMIC au moins une fois par an au 1^{er} janvier (depuis 2010).

Pour ce qui concerne les **contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de non-titulaires répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de non-titulaires des établissements publics dérogatoires et autres non-titulaires), on observe, par exemple, que les maîtres auxiliaires, les maîtres d'internat et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire.

Les **trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique** :

- les mesures générales concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire (par exemple : revalorisation du point fonction publique ou attribution de points d'indice majoré) ;
- les mesures catégorielles concernent certaines catégories d'agents. Il s'agit, par exemple, de la création ou de l'amélioration indemnitaire, de la réforme statutaire (plan de réforme des corps et carrière des personnels actifs de la Police nationale en 2004-2010, plan de revalorisation des carrières des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire en 2004-2010 ou échelonnement indiciaire pour l'amélioration en début de carrière de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministère de l'Éducation nationale en 2012) ;
- les mesures individuelles correspondent à des améliorations de rémunération dues aux évolutions de carrière. Ce phénomène est connu sous le nom de glissement-vieillesse technicité (GVT) positif ou effet de carrière. Il retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements à l'ancienneté, des avancements au choix ou promotions, et de l'acquisition d'une technicité.

Les **deux indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations** :

- la **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents deux années consécutives. L'évolution de la RMPP reflète les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et

les autres éléments susceptibles d'impacter la feuille de paye (requalification des emplois, par exemple). Elle constitue une moyenne.

• **le salaire moyen par tête (SMPT)** correspond au salaire moyen d'un agent en équivalent temps plein annualisé (cf. infra) pendant un an. Par rapport à la RMPP qui permet de suivre d'une année sur l'autre les mêmes agents, cet indicateur prend en compte l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs dont départs à la retraite) et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur rémunération). L'effet entrées-sorties se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'une population âgée (en fin de carrière) dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants plus jeunes (en début de carrière). La lecture du SMPT doit donc se faire à l'aune de ces effets de structure : on peut observer d'une année sur l'autre une baisse du SMPT non pas en raison de la diminution de la rémunération individuelle des agents, mais en raison de départs importants des salariés les mieux payés, remplacés par de jeunes diplômés en début de carrière.

L'effet de carrière mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. **À ce stade, les changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État n'ont pas permis d'évaluer l'effet de carrière.**

L'évolution des sources d'information utilisées pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans la fonction publique

Conformément aux recommandations d'Eurostat, le système d'information statistique sur l'emploi et les rémunérations repose sur la mobilisation de sources administratives, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Les besoins à satisfaire sont multiples : couverture simultanée de la dimension nationale et de la dimension territoriale détaillée ; réponse aux besoins structurels mais également conjoncturels. Le système d'information sur la fonction publique (SIASP), conçu et produit par l'Insee, vise ainsi à assurer la meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois versants de la fonction publique, tout en permettant des comparaisons public-privé. Enfin, il a vocation à appréhender les trajectoires individuelles (dimension longitudinale), dans une problématique d'analyse des carrières salariales.

Le système d'information des agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee à partir de l'année de référence 2009, est une déclinaison des déclarations annuelles de données sociales (DADS) spécifique à la fonction publique. Il intègre des concepts et variables caractéristiques

du secteur public, notamment liés au statut de l'agent ou à son mode de rémunération (grade, échelon, indice, etc.). Ce fichier remplace désormais les fichiers utilisés précédemment (fichier général de l'État pour la FPE et DADS pour la FPT et la FPH) pour toutes les données de salaires dans la fonction publique depuis la précédente édition du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Les traitements dans la chaîne de production du fichier SIASP (champ couvert, identification des employeurs, définition des postes de travail, suivi des quotités de travail, caractéristiques des salariés et notamment leur statut, etc.) ne permettent pas de garantir la comparabilité totale des concepts et des niveaux de salaires avec ceux préalablement observés à partir du FGE pour la FPE (et publiés jusque dans l'édition 2010-2011 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique). En outre, le périmètre couvert dans la FPE intègre depuis l'édition précédente les DOM et correspond à la France entière ainsi que, depuis cette édition, les établissements publics administratifs (Épa). Pour en savoir plus, voir les *Documents et méthodes DGAFP*, correspondant notamment à celui de mars 2013.

La nomenclature des emplois territoriaux (NET) présente dans SIASP équivaut à une nomenclature statutaire de la FPT. Au même titre que la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH) pour la FPH, ces nomenclatures d'emploi permettent d'observer finement l'emploi et les salaires par corps, grade et catégorie de chacun de ces deux versants de la fonction publique.

Dans le cadre des travaux d'amélioration sur le suivi statistique des salaires à partir du système d'information des agents des services publics (SIASP, Insee), des modifications ont été apportées dans le traitement des données de salaires. Ces modifications conduisent à publier dans cette édition des niveaux et des évolutions de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Pour en savoir plus, voir le *Documents et méthodes* consacré au sujet, à paraître.

Utiliser un équivalent temps plein annualisé pour une meilleure comparabilité

Les différences liées à la quotité travaillée rendent difficiles les comparaisons de salaires entre versants de la fonction publique ainsi qu'entre fonction publique et secteur privé. Se limiter à l'étude des salariés à temps complet permet de s'affranchir de ces différences de structure mais ne couvre que partiellement les salariés étudiés. Depuis la précédente édition, afin de faciliter les comparaisons, les données de salaire sont désormais exprimées en « équivalent temps plein annualisé ». Cette notion est équivalente à la notion budgétaire d'ETPT (équivalents temps plein travaillés) ou à celle d'EQTP utilisée dans le secteur privé (code de la Sécurité sociale par exemple) ou dans les normes internationales. Des

données de salaires pour les seuls agents à temps complet continuent également d'être présentées, notamment pour permettre la comparaison avec les données antérieures.

Nomenclature de catégorie socioprofessionnelle

La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).

Primes et indemnités

Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter fonction publique et entre secteur public et privé: ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes. La

part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut. Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

Dans le cadre de l'amélioration du système d'information SIASP (Insee), le suivi des primes et indemnités, pour l'instant limité aux agents titulaires des ministères et aux agents titulaires des collectivités locales, a vocation à être étendu aux autres catégories d'agents et à l'ensemble des types d'employeur dans chacun des versants de la fonction publique, dès lors que les expertises en cours auront abouti.

En ce qui concerne les agents des ministères, ce suivi devrait également bénéficier d'améliorations, afin que l'ensemble des composantes de la rémunération (primes et indemnités, mais également traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement...) prenne en compte le montant des rappels perçus par les agents. Cette amélioration pourrait modifier la répartition entre les composantes de la rémunération. Des premiers travaux d'expertise ont été menés sur les données 2011, afin d'intégrer les rappels perçus par les agents en matière de traitement indiciaire brut, d'indemnité de résidence, de supplément familial de traitement ainsi que la contrepartie de ces rappels en termes de cotisations sociales. Sur le champ des agents titulaires civils des ministères, le taux moyen de primes serait de 25,8 % (au lieu de 26,8 %) et la part de primes de 20,1 % (au lieu de 20,8 %).

L'extension du suivi statistique des salaires dans la fonction publique de l'État aux établissements publics administratifs

À partir de cette édition, le champ retenu pour le suivi statistique des salaires de la fonction publique de l'État évolue: outre les ministères, il comprend également désormais les établissements publics administratifs (Épa).

Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois fonctions publiques

| Années | Date | Ampleur | Valeur de l'indice 100 | | Points uniformes | Observations |
|--------------|--------------------------|---------|------------------------|----------|------------------|---|
| | | | En francs | En euros | | |
| 1996 | | 0,00 % | 32 244 | 4 915,57 | | |
| 1997 | 1 ^{er} mars | 0,50 % | 32 405 | 4 940,11 | | |
| | 1 ^{er} octobre | 0,50 % | 32 567 | 4 964,81 | | |
| 1998 et 1999 | 1 ^{er} avril | 0,80 % | 32 828 | 5 004,60 | | Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998 |
| | 1 ^{er} juillet | | | | 1 à 2 | Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et 1 point jusqu'à l'IM 412 |
| | 1 ^{er} novembre | 0,50 % | 32 990 | 5 029,29 | | |
| | 1 ^{er} avril | 0,50 % | 33 155 | 5 054,45 | 1 | Attribution d'un point uniforme |
| | 1 ^{er} juillet | | | | 1 à 2 | Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 (1) |
| | 1 ^{er} décembre | 0,80 % | 33 419 | 5 094,69 | 1 | Attribution d'un point uniforme |
| 2000 | 1 ^{er} décembre | 0,50 % | 33 586 | 5 120,15 | | |
| 2001 | 1 ^{er} mai | 0,50 % | 33 754 | 5 145,76 | 1 à 5 | Attribution de 5 points jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350. |
| | 1 ^{er} juillet | | | | 1 à 3 | Attribution de 3 points jusqu'à l'IM 259, 2 points jusqu'à l'IM 261, 1 point jusqu'à l'IM 263 |
| | 1 ^{er} novembre | 0,70 % | 33 990 | 5 181,74 | | |
| 2002 | 1 ^{er} mars | 0,60 % | | 5 212,84 | | |
| | 1 ^{er} décembre | 0,70 % | | 5 249,33 | | |
| 2003 | | 0,00 % | | 5 249,33 | | |
| 2004 | 1 ^{er} janvier | 0,50 % | | 5 275,58 | | |
| | 1 ^{er} juillet | | | | 1 à 2 | Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 261 et 1 point à l'IM 262 |
| | 1 ^{er} février | 0,50 % | | 5 301,96 | | |
| 2005 | 1 ^{er} juillet | 0,50 % | | 5 328,47 | 1 à 12 | Attribution de points d'indice : 12 points jusqu'à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 points à l'IM 265, 9 points à l'IM 266, 8 points à l'IM 267, 7 points à l'IM 268, 6 points à l'IM 269, 5 points à l'IM 270, 4 points à l'IM 271, 3 points à l'IM 272, 2 points à l'IM 273 et 1 point à l'IM 274 |
| | 1 ^{er} novembre | 0,80 % | | 5 371,10 | | |
| 2006 | 1 ^{er} juillet | 0,50 % | | 5 397,95 | 1 à 4 | Attribution de points d'indice : 4 points jusqu'à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278 |
| | 1 ^{er} novembre | | | | 1 | Attribution d'1 point uniforme |
| | 1 ^{er} février | 0,80 % | | 5 441,13 | | |
| 2007 | 1 ^{er} juillet | | | | 1 à 3 | Attribution de points d'indice : 3 points jusqu'à l'IM 280, 2 points à l'IM 281, 1 point à l'IM 282 |
| | 1 ^{er} mars | 0,50 % | | 5 468,34 | | |
| 2008 | 1 ^{er} mai | | | | 1 à 5 | L'indice minimum de la fonction publique est porté à l'IM 288. Attribution supplémentaire de points d'indice différenciés : 5 points jusqu'à l'IM 283, 4 points à l'IM 284, 3 points à l'IM 285, 2 points à l'IM 286 et 1 point à l'IM 287. |
| | 1 ^{er} juillet | | | | 1 à 2 | Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 288, 1 à l'IM 289. |
| | 1 ^{er} octobre | 0,30 % | | 5 484,75 | | |
| 2009 | 1 ^{er} juillet | 0,50 % | | 5 512,17 | 1 à 2 | Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 292, 1 à l'IM 293 et à l'IM 294. |
| | 1 ^{er} octobre | 0,30 % | | 5 528,71 | | |
| 2010 | 1 ^{er} juillet | 0,50 % | | 5 556,35 | | |
| 2011 | 1 ^{er} janvier | 0,00 % | | 5 556,35 | 1 à 3 | Attribution de points d'indice : 3 jusqu'à l'IM 295, 2 à l'IM 296, 1 à l'IM 297 et 1 à l'IM 298. |
| 2012 | 1 ^{er} janvier | 0,00 % | | 5 556,35 | 1 à 7 | Attribution de points d'indice : 7 points de l'IM 295 à l'IM 299, 6 points à l'IM 300, 5 points à l'IM 301, 4 points à l'IM 302, 3 points à l'IM 303, 2 points aux IM 304 et 305, 1 point à l'IM 306 |
| | 1 ^{er} juillet | 0,00 % | | 5 556,35 | 1 à 6 | Attribution de points d'indice : 6 points de l'IM 302 à l'IM 308, 5 points à l'IM 309, 4 points à l'IM 310 et 311, 3 points à l'IM 312 et 313, 2 points à l'IM 314, 1 point à l'IM 315 |
| 2013 | 1 ^{er} janvier | 0,00 % | | 5 556,35 | 1 à 6 | Attribution de points d'indice : 1 point de l'IM 308 à l'IM 313. |

Source : DGAPP, département des études et des statistiques

Champ : hors La Poste et France Télécom. (1) Valeur de l'indice à la signature de l'accord.

Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 1998

| Date | Salaire minimum interprofessionnel de croissance | | | Minimum de traitement de la fonction publique ⁽²⁾ | | |
|-------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|
| | Taux horaire (en euros) | Montant mensuel brut (en euros) | Montant mensuel net (en euros) | Indice majoré | Montant mensuel brut (en euros) | Montant mensuel net (en euros) |
| 1 ^{er} janvier 1998 | 6,01 | 1 015,87 ⁽¹⁾ | 807,51 ⁽¹⁾ | 233 | 964,00 ⁽³⁾ | 815,06 |
| | | | | 233 | 1 015,87 ⁽⁴⁾ | 862,99 |
| 1 ^{er} juillet 1998 | 6,13 | 1 036,22 ⁽¹⁾ | 821,10 ⁽¹⁾ | 249 | 1 038,46 | 878,01 |
| 1 ^{er} janvier 1999 | 6,13 | 1 036,22 ⁽¹⁾ | 818,51 ⁽¹⁾ | 249 | 1 038,58 | 882,34 |
| 1 ^{er} juillet 1999 | 6,21 | 1 049,11 ⁽¹⁾ | 828,69 ⁽¹⁾ | 252 | 1 061,44 | 897,46 |
| 1 ^{er} janvier 2000 | 6,21 | 1 049,11 ⁽¹⁾ | 828,69 ⁽¹⁾ | 253 | 1 074,13 | 908,18 |
| 1 ^{er} juillet 2000 | 6,41 | 1 082,60 ⁽¹⁾ | 855,14 ⁽¹⁾ | 253 | 1 074,13 | 906,65 |
| | | | | 253 | 1 082,60 ⁽⁴⁾ | 916 |
| 1 ^{er} janvier 2001 | 6,41 | 1 082,60 ⁽¹⁾ | 836,34 ⁽¹⁾ | 253 | 1 079,50 ⁽³⁾ | 912,72 |
| | | | | 253 | 1 082,60 ⁽⁴⁾ | 915,58 |
| 1 ^{er} juillet 2001 | 6,67 | 1 126,40 ⁽¹⁾ | 890,98 ⁽¹⁾ | 261 | 1 119,20 ⁽³⁾ | 946,29 |
| | | | | | 1 126,40 ⁽⁴⁾ | 952,93 |
| 1 ^{er} janvier 2002 | 6,67 | 1 011,64 | 801,22 | 261 | 1 127,03 | 952,9 |
| 1 ^{er} juillet 2002 | 6,83 | 1 035,88 | 819,38 | 261 | 1 133,79 | 958,62 |
| 1 ^{er} janvier 2003 | 6,83 | 1 035,88 | 816,27 | 261 | 1 141,72 | 965,32 |
| 1 ^{er} juillet 2003 | 7,19 | 1 090,51 | 859,32 | 261 | 1 141,72 | 965,32 |
| 1 ^{er} janvier 2004 | 7,19 | 1 090,51 | 859,32 | 261 | 1 147,43 | 970,15 |
| 1 ^{er} juillet 2004 | 7,61 | 1 153,76 | 912,73 | 263 | 1 156,23 | 975,73 |
| 1 ^{er} juillet 2005 | 8,03 | 1 217,88 | 959,71 | 275 | 1 221,11 | 1 030,49 |
| 1 ^{er} juillet 2006 | 8,27 | 1 254,28 | 984,61 | 279 | 1 255,02 | 1 059,11 |
| 1 ^{er} juillet 2007 | 8,44 | 1 280,07 | 1 005,07 | 283 | 1 283,20 | 1 080,90 |
| 1 ^{er} mai 2008 | 8,63 | 1 308,88 | 1 027,99 | 288 | 1 312,40 | 1 107,54 |
| 1 ^{er} juillet 2008 | 8,71 | 1 321,05 | 1 036,37 | 290 | 1 321,51 | 1 103,05 |
| 1 ^{er} juillet 2009 | 8,82 | 1 337,70 | 1 050,63 | 292 | 1 341,29 | 1 131,91 |
| 1 ^{er} janvier 2010 | 8,86 | 1 343,77 | 1 056,24 | 292 | 1 345,32 | 1 135,32 |
| 1 ^{er} juillet 2010 | 8,86 | 1 343,77 | 1 056,24 | 292 | 1 352,05 | 1 140,99 |
| 1 ^{er} janvier 2011 | 9,00 | 1 365,00 | 1 072,07 | 295 | 1 365,94 | 1 149,03 |
| 1 ^{er} décembre 2011 | 9,19 | 1 393,82 | 1 094,71 | 295 | 1 365,94 | 1 149,03 |
| 1 ^{er} janvier 2012 | 9,22 | 1 398,37 | 1 096,94 | 302 | 1 398,35 | 1 171,12 |
| 1 ^{er} juillet 2012 | 9,40 | 1 425,67 | 1 118,36 | 308 | 1 426,13 | 1 194,38 |
| 1 ^{er} janvier 2013 | 9,43 | 1 430,22 | 1 120,43 | 309 | 1 430,76 | 1 192,37 |

Source : DGAFP, département des études et des statistiques.

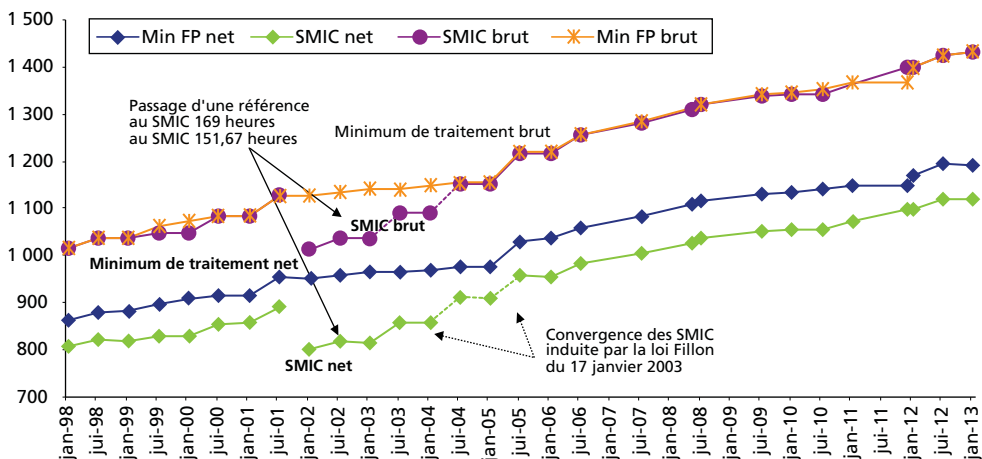
(1) Calculé sur la base hebdomadaire de travail de 39 heures (169 heures mensuelles). Depuis le 1^{er} janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).

(2) Traitement minimum des agents titulaires, en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

(3) Hors indemnité différentielle instituée à compter du 1^{er} juillet 1991.

(4) Compte tenu de l'indemnité différentielle.

Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du SMIC (brut et net) de référence
[en euros]



Source : DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour le SMIC : secteur privé.

Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Figure 6.3-1: Comparaison des salaires nets mensuels moyens [*] en équivalent temps plein annualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé (en euros courants)

| | FPE (Ministères et établissements publics) | | FPE (Ministères) | | FPT | | Secteur hospitalier public | | Privé | |
|---|--|---------|------------------|---------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|---------|
| | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 |
| Salaires en EQTP annualisé | 2 385 € | 2 434 € | 2 446 € | 2 485 € | 1 799 € | 1 823 € | 2 175 € | 2 208 € | 2 082 € | 2 130 € |
| Titulaires | 2 539 € | 2 586 € | 2 513 € | 2 556 € | 1 863 € | 1 886 € | 2 009 € | 2 050 € | | |
| Non-titulaires | 1 860 € | 1 989 € | 1 907 € | 1 933 € | 1 603 € | 1 622 € | 1 512 € | 1 536 € | | |
| Autres catégories et statuts ⁽¹⁾ | 2 211 € | 2 238 € | 2 208 € | 2 234 € | 1 868 € | 1 818 € | 5 058 € | 5 011 € | | |
| Hors bénéficiaires de contrats aidés | 2 407 € | 2 467 € | 2 447 € | 2 487 € | n.d. | 1 839 € | 2 175 € | 2 208 € | n.d. | n.d. |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 1 199 € | 1 150 € | 1 239 € | 1 267 € | 1 147 € | 1 159 € | | | | |
| Salaires des Temps complets ⁽²⁾ | 2 450 € | 2 497 € | 2 479 € | 2 518 € | 1 854 € | 1 888 € | 2 157 € | 2 202 € | n.d. | n.d. |

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(1) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

n.d. : non disponible.

Note : Par rapport au tableau équivalent publié dans l'édition 2012 du Rapport annuel, plusieurs améliorations ont pu être apportées en termes de ventilation des agents par statut. Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

Figure 6.3-2 : Salaires nets mensuels moyens (*) depuis 2010 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

| | FPE (Ministères et établissements publics) | | | FPE (Ministères) | FPT | | | Secteur hospitalier public | | | Secteur privé | | |
|---|--|----------------|----------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble |
| Année 2011 | 2 270 € | 2 670 € | 2 434 € | 2 485 € | 1 734 € | 1 944 € | 1 823 € | 2 072 € | 2 652 € | 2 208 € | 1 866 € | 2 313 € | 2 130 € |
| Cadres | 2 822 € | 3 284 € | 3 042 € | 3 025 € | 2 949 € | 3 499 € | 3 204 € | 3 968 € | 5 060 € | 4 527 € | 3 363 € | 4 302 € | 3 988 € |
| dont cadres hors enseignants | 3 340 € | 3 782 € | 3 583 € | 3 975 € | | | | | | | | | |
| <i>médecins et pharmaciens</i> | | | | | | | | 4 093 € | 5 219 € | 4 673 € | | | |
| <i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i> | | | | | | | | 3 212 € | 4 004 € | 3 602 € | | | |
| Professions intermédiaires | 2 165 € | 2 409 € | 2 240 € | 2 296 € | 2 122 € | 2 268 € | 2 172 € | 2 251 € | 2 377 € | 2 271 € | 2 011 € | 2 309 € | 2 182 € |
| <i>P.I. soignantes et sociales</i> | | | | | | | | 2 281 € | 2 386 € | 2 297 € | | | |
| <i>P.I. administratives et techniques</i> | | | | | | | | 2 002 € | 2 332 € | 2 077 € | | | |
| Employés, ouvriers | 1 743 € | 2 085 € | 1 903 € | 2 032 € | 1 523 € | 1 719 € | 1 609 € | 1 644 € | 1 695 € | 1 656 € | 1 493 € | 1 672 € | 1 596 € |
| dont : agents de service et employés administratifs | | | | | | | | 1 653 € | 1 719 € | 1 662 € | | | |
| <i>ouvriers</i> | | | | | | | | 1 541 € | 1 671 € | 1 629 € | | | |
| Année 2010 | 2 223 € | 2 619 € | 2 385 € | 2 446 € | 1 712 € | 1 916 € | 1 799 € | 2 040 € | 2 619 € | 2 175 € | 1 817 € | 2 263 € | 2 082 € |
| Cadres | 2 739 € | 3 204 € | 2 957 € | 2 962 € | 2 930 € | 3 490 € | 3 193 € | 3 949 € | 5 060 € | 4 523 € | 3 308 € | 4 261 € | 3 950 € |
| dont cadres hors enseignants | 3 101 € | 3 661 € | 3 393 € | 3 723 € | | | | | | | | | |
| <i>médecins et pharmaciens</i> | | | | | | | | 4 101 € | 5 250 € | 4 700 € | | | |
| <i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i> | | | | | | | | 3 107 € | 3 889 € | 3 494 € | | | |
| Professions intermédiaires | 2 119 € | 2 347 € | 2 191 € | 2 245 € | 2 116 € | 2 242 € | 2 159 € | 2 211 € | 2 314 € | 2 227 € | 1 982 € | 2 266 € | 2 143 € |
| <i>P.I. soignantes et sociales</i> | | | | | | | | 2 243 € | 2 324 € | 2 255 € | | | |
| <i>P.I. administratives et techniques</i> | | | | | | | | 1 951 € | 2 270 € | 2 024 € | | | |
| Employés, ouvriers | 1 716 € | 2 077 € | 1 883 € | 2 010 € | 1 510 € | 1 702 € | 1 594 € | 1 619 € | 1 657 € | 1 628 € | 1 448 € | 1 620 € | 1 547 € |
| dont : agents de service et employés administratifs | | | | | | | | 1 629 € | 1 695 € | 1 638 € | | | |
| <i>ouvriers</i> | | | | | | | | 1 503 € | 1 621 € | 1 583 € | | | |

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

Note : Par rapport au tableau équivalent publié dans l'édition 2012 du Rapport annuel, plusieurs améliorations ont pu être apportées en termes de ventilation des agents par statut. Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2011 (1^{ère} partie)

| | | FPE (Ministères et établissements publics) | | FPT | | Secteur hospitalier public | |
|--------------------------------|-----------------|--|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| | | Structure des effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen | Structure des effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen | Structure des effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen |
| Ensemble des titulaires | | 100,0 | 2 590 € | 100,0 | 1 886 € | 100,0 | 2 050 € |
| Catégorie A | Ensemble | 63,9 | 2 851 € | 8,9 | 3 225 € | 23,7 | 2 464 € |
| | -30 ans | 5,3 | 2 003 € | 0,3 | 2 183 € | 5,2 | 1 871 € |
| | 30-39 ans | 18,7 | 2 371 € | 2,0 | 2 712 € | 7,9 | 2 170 € |
| | 40-49 ans | 19,1 | 2 867 € | 2,5 | 3 171 € | 5,6 | 2 705 € |
| | 50-59 ans | 16,8 | 3 348 € | 3,4 | 3 498 € | 4,4 | 3 201 € |
| | 60 ans et + | 4,0 | 4 072 € | 0,8 | 3 888 € | 0,6 | 3 896 € |
| Catégorie B | Ensemble | 19,6 | 2 363 € | 13,8 | 2 243 € | 25,7 | 2 311 € |
| | -30 ans | 1,4 | 1 883 € | 0,6 | 1 766 € | 2,4 | 1 773 € |
| | 30-39 ans | 5,7 | 2 175 € | 3,5 | 1 998 € | 5,9 | 2 012 € |
| | 40-49 ans | 5,6 | 2 414 € | 4,6 | 2 274 € | 7,7 | 2 374 € |
| | 50-59 ans | 5,8 | 2 557 € | 4,5 | 2 433 € | 9,1 | 2 576 € |
| | 60 ans et + | 1,0 | 2 696 € | 0,6 | 2 476 € | 0,6 | 2 622 € |
| Catégorie C | Ensemble | 16,5 | 1 847 € | 77,3 | 1 668 € | 50,6 | 1 723 € |
| | -30 ans | 0,9 | 1 644 € | 5,3 | 1 520 € | 5,1 | 1 525 € |
| | 30-39 ans | 3,1 | 1 730 € | 16,9 | 1 622 € | 11,9 | 1 605 € |
| | 40-49 ans | 5,4 | 1 826 € | 27,7 | 1 675 € | 17,4 | 1 722 € |
| | 50-59 ans | 6,2 | 1 931 € | 24,5 | 1 717 € | 15,4 | 1 870 € |
| | 60 ans et + | 0,9 | 1 995 € | 2,9 | 1 730 € | 0,8 | 1 900 € |
| Femmes titulaires | | 100,0 | 2 413 € | 100,0 | 1 800 € | 100,0 | 2 039 € |
| Catégorie A | Ensemble | 66,4 | 2 607 € | 9,6 | 2 960 € | 24,9 | 2 389 € |
| | -30 ans | 6,7 | 1 955 € | 0,3 | 2 145 € | 5,9 | 1 867 € |
| | 30-39 ans | 21,1 | 2 251 € | 2,2 | 2 586 € | 8,5 | 2 152 € |
| | 40-49 ans | 19,8 | 2 671 € | 2,7 | 2 946 € | 5,7 | 2 663 € |
| | 50-59 ans | 15,7 | 3 086 € | 3,6 | 3 178 € | 4,3 | 3 095 € |
| | 60 ans et + | 3,0 | 3 632 € | 0,7 | 3 453 € | 0,5 | 3 499 € |
| Catégorie B | Ensemble | 15,6 | 2 291 € | 15,7 | 2 156 € | 27,1 | 2 293 € |
| | -30 ans | 1,0 | 1 817 € | 0,8 | 1 717 € | 2,6 | 1 766 € |
| | 30-39 ans | 3,6 | 2 066 € | 4,1 | 1 958 € | 6,2 | 1 999 € |
| | 40-49 ans | 4,4 | 2 277 € | 5,3 | 2 205 € | 8,3 | 2 359 € |
| | 50-59 ans | 5,6 | 2 470 € | 4,8 | 2 317 € | 9,4 | 2 557 € |
| | 60 ans et + | 1,0 | 2 602 € | 0,6 | 2 374 € | 0,6 | 2 585 € |
| Catégorie C | Ensemble | 18,0 | 1 800 € | 74,6 | 1 575 € | 47,9 | 1 713 € |
| | -30 ans | 0,8 | 1 592 € | 4,7 | 1 458 € | 5,2 | 1 527 € |
| | 30-39 ans | 2,9 | 1 655 € | 15,3 | 1 536 € | 11,5 | 1 606 € |
| | 40-49 ans | 5,6 | 1 748 € | 27,4 | 1 580 € | 16,5 | 1 716 € |
| | 50-59 ans | 7,5 | 1 891 € | 23,9 | 1 606 € | 14,0 | 1 859 € |
| | 60 ans et + | 1,2 | 1 964 € | 3,4 | 1 650 € | 0,7 | 1 865 € |

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2011 (2^{ème} partie)

| | | FPE (Ministères et établissements publics) | | FPT | | Secteur hospitalier public | |
|--------------------------|-----------------|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| | | Structure des effectifs (en %) | Salaires net mensuel moyen | Structure des effectifs (en %) | Salaires net mensuel moyen | Structure des effectifs (en %) | Salaires net mensuel moyen |
| Hommes titulaires | | 100,0 | 2 839 € | 100,0 | 1 997 € | 100,0 | 2 092 € |
| Catégorie A | Ensemble | 60,4 | 3 228 € | 7,9 | 3 642 € | 18,9 | 2 854 € |
| | -30 ans | 3,4 | 2 137 € | 0,2 | 2 281 € | 2,5 | 1 913 € |
| | 30-39 ans | 15,2 | 2 603 € | 1,7 | 2 927 € | 5,6 | 2 282 € |
| | 40-49 ans | 18,2 | 3 166 € | 2,2 | 3 534 € | 4,8 | 2 901 € |
| | 50-59 ans | 18,2 | 3 664 € | 3,0 | 3 992 € | 5,0 | 3 562 € |
| | 60 ans et + | 5,3 | 4 424 € | 0,8 | 4 371 € | 1,0 | 4 617 € |
| Catégorie B | Ensemble | 25,2 | 2 426 € | 11,3 | 2 398 € | 19,9 | 2 412 € |
| | -30 ans | 2,0 | 1 928 € | 0,3 | 1 925 € | 1,6 | 1 824 € |
| | 30-39 ans | 8,7 | 2 238 € | 2,7 | 2 078 € | 4,6 | 2 080 € |
| | 40-49 ans | 7,4 | 2 528 € | 3,7 | 2 403 € | 5,4 | 2 464 € |
| | 50-59 ans | 6,1 | 2 669 € | 4,1 | 2 609 € | 7,7 | 2 669 € |
| | 60 ans et + | 0,9 | 2 847 € | 0,5 | 2 638 € | 0,6 | 2 757 € |
| Catégorie C | Ensemble | 14,4 | 1 929 € | 80,8 | 1 780 € | 61,0 | 1 752 € |
| | -30 ans | 1,0 | 1 700 € | 6,1 | 1 582 € | 4,5 | 1 516 € |
| | 30-39 ans | 3,4 | 1 819 € | 18,9 | 1 712 € | 13,3 | 1 601 € |
| | 40-49 ans | 5,1 | 1 949 € | 28,2 | 1 794 € | 21,0 | 1 741 € |
| | 50-59 ans | 4,3 | 2 028 € | 25,3 | 1 853 € | 20,9 | 1 897 € |
| | 60 ans et + | 0,6 | 2 085 € | 2,3 | 1 883 € | 1,3 | 1 977 € |

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

Figure 6.3-4 : Évolution en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique

[en %]

| Année | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| FPE (ministères) | | | | | | | | | | | | | |
| SMPT brut | 1,7 | 2,1 | 1,9 | 2,5 | 1,6 | 1,6 | 1,6 | 2,6 | 3,0 | 3,4 | 2,1 | 2,2 | 1,7 |
| SMPT net | 1,7 | 2,2 | 2,0 | 2,7 | 1,6 | 1,7 | 0,9 | 2,6 | 2,9 | 3,7 | 2,1 | 2,2 | 1,6 |
| FPE (ministères et établissements publics) | | | | | | | | | | | | | |
| SMPT brut | | | | | | | | | | | | 2,9 | 2,2 |
| SMPT net | | | | | | | | | | | | 2,9 | 2,0 |
| FPT | | | | | | | | | | | | | |
| SMPT brut | | | | | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 2,5 | 1,3 | 1,5 |
| SMPT net | | | | | 2,1 | 1,3 | 2,3 | 3,4 | 2,8 | 2,2 | 3,0 | 1,4 | 1,3 |
| Secteur hospitalier public (SHP) | | | | | | | | | | | | | |
| SMPT brut | | | | | | | | | | n.d. | -0,1 | 1,0 | 1,8 |
| SMPT net | | | | | | | | | | 1,2 | 0,5 | 0,9 | 1,5 |

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPT : France entière. Salariés à temps complet des collectivités locales jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ SHP : France entière. Salariés à temps complet jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Figure 6.3-5 : Évolution en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place (*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique

[en %]

| Année | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| FPE (ministères) | | | | | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 3,5 | 4,0 | 3,9 | 4,9 | 3,7 | 3,5 | 2,9 | 3,4 | 3,4 | 4,0 | 3,5 | 3,2 | 3,2 |
| RMPP nette | 3,5 | 4,1 | 4,0 | 5,2 | 3,7 | 3,6 | 2,3 | 3,5 | 3,3 | 4,5 | 3,6 | 3,2 | 3,0 |
| FPE (ministères et établissements publics) | | | | | | | | | | | | | |
| RMPP brute | | | | | | | | | | | | 3,3 | 3,2 |
| RMPP nette | | | | | | | | | | | | 3,4 | 3,0 |
| FPT | | | | | | | | | | | | | |
| RMPP brute | | | | | | | | | | | 3,3 | 2,5 | 2,5 |
| RMPP nette | | | | | | | | | | | 3,3 | 2,5 | 2,3 |
| Secteur hospitalier public (SHP) | | | | | | | | | | | | | |
| RMPP brute | | | | | | | | | | | 1,1 | 2,1 | 3,6 |
| RMPP nette | | | | | | | | | | | 1,7 | 2,1 | 3,3 |

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPT : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ SHP : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Figure 6.4-1: Évolution des salaires nets annuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (***) entre 2010 et 2011 (1^{ère} partie)

| | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*) | | | Salaires nets de prélèvements (en euros courants) | | Évolution 2010/2011 (en %) (en euros constants) ⁽¹⁾ | | RMP nettes 2010/2011 ⁽²⁾ | |
|---|--|--------------------|----------------------------|---|---------------|--|-----------------------|---|---|
| | structure des effectifs 2011 (en %) | 2011 (en milliers) | évolution 2010/2011 (en %) | 2010 | 2011 | Salaires moyens | À structure constante | Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %) | Évolution de la rémunération en euros constants (en %) ⁽¹⁾ |
| Ensemble | 100,0 | 2 043,1 | -0,3 | 28 623 | 29 207 | -0,1 | -0,8 | 62,9 | 0,9 |
| dont : enseignants | 45,8 | 935,4 | -1,5 | 29 684 | 30 164 | -0,5 | -0,9 | 67,2 | 0,9 |
| dont : non enseignants | 54,2 | 1 107,7 | 0,7 | 27 708 | 28 399 | 0,4 | -0,7 | 59,1 | 0,9 |
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont : | 35,6 | 726,4 | -1,3 | 35 573 | 36 499 | 0,5 | -0,8 | 64,5 | 1,0 |
| Titulaires de catégorie A + | 5,4 | 111,0 | 0,6 | 47 696 | 49 475 | 1,6 | -0,6 | 66,5 | 1,0 |
| dont enseignants ⁽³⁾ | 2,8 | 56,7 | 0,2 | 42 676 | 43 854 | 0,6 | -0,4 | 61,8 | 1,5 |
| dont police ⁽⁴⁾ | 0,1 | 1,5 | -0,3 | 59 575 | 62 614 | 2,9 | 0,7 | 64,7 | 4,5 |
| Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +) | 21,6 | 442,3 | -2,5 | 35 475 | 36 119 | -0,3 | -0,9 | 69,8 | 0,8 |
| dont enseignants ⁽³⁾ | 15,3 | 312,2 | -2,4 | 32 928 | 33 454 | -0,5 | -0,8 | 72,4 | 0,9 |
| dont police ⁽⁴⁾ | 0,2 | 3,9 | 21,6 | 49 763 | 49 088 | -3,4 | -0,9 | 82,4 | 0,2 |
| Titulaires de catégorie B ⁽⁷⁾ | 0,0 | 0,8 | -31,3 | 42 327 | 45 284 | 4,8 | -0,7 | 65,3 | -0,9 |
| dont enseignants | 0,0 | 0,5 | -15,8 | 27 487 | 28 301 | 0,8 | -0,1 | 86,8 | 1,9 |
| Non-titulaires | 4,4 | 89,8 | 1,7 | 28 163 | 29 924 | 4,1 | -0,5 | 31,5 | 1,5 |
| dont enseignants ⁽⁸⁾ | 1,5 | 29,7 | 13,6 | 24 171 | 24 455 | -0,9 | -1,0 | 18,8 | 0,7 |
| Autres catégories et statuts | 4,0 | 82,5 | 0,1 | 27 729 | 28 155 | -0,6 | -0,8 | 68,4 | 1,3 |
| dont enseignants ⁽⁹⁾ | 4,0 | 82,2 | -0,1 | 27 673 | 28 065 | -0,7 | -0,8 | 68,4 | 1,3 |
| PCS professions intermédiaires dont : | 37,3 | 762,0 | 0,6 | 26 289 | 26 880 | 0,1 | -0,8 | 63,3 | 1,0 |
| Titulaires de catégorie A | 20,2 | 413,0 | 1,4 | 27 659 | 28 073 | -0,6 | -1,1 | 67,2 | 0,8 |
| dont enseignants ⁽¹⁰⁾ | 18,8 | 384,0 | -1,7 | 27 227 | 27 645 | -0,6 | -1,1 | 67,3 | 0,8 |
| dont police ⁽¹¹⁾ | 0,3 | 6,9 | -6,4 | 38 339 | 39 394 | 0,6 | -0,9 | 84,0 | 2,3 |
| Titulaires de catégorie B | 9,5 | 194,5 | 1,3 | 27 452 | 28 050 | 0,1 | 0,3 | 68,3 | 1,4 |
| dont personnels administratifs et techniques | 6,1 | 123,6 | 6,2 | 27 318 | 28 072 | 0,6 | 1,0 | 67,3 | 2,2 |
| dont enseignants ⁽¹²⁾ | 0,3 | 6,7 | -20,2 | 24 197 | 24 692 | -0,1 | -1,2 | 76,6 | 1,8 |
| dont pénitentiaire ⁽¹³⁾ | 0,0 | 1,0 | 1,3 | 32 210 | 32 507 | -1,2 | -1,8 | 72,6 | 0,6 |
| Non-titulaires | 4,7 | 95,2 | -2,2 | 19 305 | 20 541 | 4,2 | -1,4 | 32,4 | 1,6 |
| dont enseignants ⁽⁸⁾ | 0,7 | 13,6 | 1,0 | 21 562 | 22 713 | 0,4 | -0,8 | 37,3 | 0,9 |
| Autres catégories et statuts | 2,9 | 59,1 | -2,4 | 24 618 | 24 901 | -0,9 | -1,4 | 70,5 | 0,6 |
| dont enseignants ⁽⁸⁾ | 2,4 | 49,9 | -3,1 | 22 930 | 23 197 | -0,9 | -1,3 | 69,3 | 0,8 |

Source : SIASP, Insee ; Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

(**) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la Police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres).

(1) Inflation hors tabac (+2,1 %) en 2011.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(4) Commissaires de police.

(5) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(6) Par exemple : commandants de police.

(7) Par exemple : directeurs d'école. Cette catégorie comprenait les greffiers dans l'édition précédente du Rapport annuel, codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Ces derniers sont des professions intermédiaires de catégorie B.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en « non-titulaires » dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en « non-titulaires » dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers. Ils étaient mal classés dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-1: Évolution des salaires nets annuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (***) entre 2010 et 2011 (2^{ème} partie)

| | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*) | | | Salaires nets de prélèvements (en euros courants) | | Évolution 2010/2011 (en %) (en euros constants) ⁽¹⁾ | | RMPP nette 2010/2011 ⁽²⁾ | |
|---|--|--------------------|----------------------------|---|--------|--|-----------------------|---|---|
| | structure des effectifs 2011 (en %) | 2011 (en milliers) | évolution 2010/2011 (en %) | 2010 | 2011 | Salaires moyens | À structure constante | Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %) | Évolution de la rémunération en euros constants (en %) ⁽¹⁾ |
| PCS employés et ouvriers dont : | 26,9 | 549,4 | -0,2 | 22 592 | 22 840 | -1,0 | -1,1 | 59,9 | 0,7 |
| Titulaires de catégorie B | 4,9 | 100,3 | -1,5 | 28 035 | 28 805 | 0,6 | -0,9 | 85,3 | 1,4 |
| dont Police ⁽⁴⁾ | 4,9 | 100,1 | -1,6 | 28 038 | 28 814 | 0,7 | -1,0 | 85,3 | 1,4 |
| Titulaires de catégorie C | 12,2 | 249,2 | -2,2 | 21 980 | 22 163 | -1,2 | -1,0 | 70,2 | 0,1 |
| dont personnels administratifs et techniques | 10,4 | 212,6 | 30,8 | 21 237 | 21 649 | -0,2 | -0,6 | 69,7 | 0,3 |
| dont pénitentiaire ⁽¹⁵⁾ | 1,2 | 24,5 | 2,7 | 25 970 | 25 810 | -2,7 | -2,5 | 76,0 | -1,3 |
| Non-titulaires | 5,6 | 113,9 | -4,0 | 20 425 | 21 828 | 4,7 | -0,8 | 33,1 | 2,2 |
| Autres catégories et statuts | 1,5 | 31,1 | -6,8 | 27 057 | 27 156 | -1,7 | -2,3 | 66,0 | 0,0 |
| Ministères | 78,0 | 1 594,2 | -3,5 | 29 356 | 29 818 | -0,5 | -0,7 | 67,3 | 0,9 |
| dont : enseignants | 41,9 | 856,4 | -3,5 | 29 137 | 29 405 | -1,2 | -0,9 | 67,6 | 0,9 |
| dont : non enseignants | 36,1 | 737,9 | -3,4 | 29 611 | 30 298 | 0,2 | -0,6 | 67,0 | 0,8 |
| Établissements publics | 22,0 | 448,8 | 12,9 | 25 579 | 27 036 | 3,5 | -0,6 | 44,3 | 1,3 |
| dont : enseignants | 3,9 | 79,0 | 28,1 | 37 554 | 38 389 | 0,1 | -1,2 | 62,0 | 1,2 |
| dont : non enseignants | 18,1 | 369,8 | 10,1 | 23 380 | 24 610 | 3,1 | -0,2 | 41,1 | 1,3 |
| Titulaires | 74,4 | 1 520,8 | -0,7 | 30 466 | 31 036 | -0,2 | -0,8 | 69,7 | 0,9 |
| Catégorie A | 47,3 | 966,2 | -0,6 | 33 597 | 34 214 | -0,3 | -0,9 | 68,3 | 0,9 |
| Catégorie B | 14,5 | 295,7 | 0,2 | 27 714 | 28 354 | 0,2 | -0,1 | 74,2 | 1,4 |
| Catégorie C | 12,2 | 249,3 | -2,2 | 21 983 | 22 167 | -1,2 | -1,0 | 70,2 | 0,1 |
| Non-titulaires | 14,6 | 299,0 | -1,8 | 22 321 | 23 864 | 4,7 | -0,8 | 32,4 | 1,7 |
| Autres catégories et statuts | 8,5 | 172,8 | -2,1 | 26 534 | 26 862 | -0,8 | -1,3 | 68,7 | 0,8 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés | 97,5 | 1 992,6 | -1,0 | 28 888 | 29 598 | 0,3 | -0,8 | 63,9 | 0,9 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 2,5 | 50,5 | 34,9 | 14 389 | 13 794 | -6,1 | 1,6 | 5,2 | -0,8 |
| Ensemble France métropolitaine | 96,7 | 1 975,2 | -0,3 | 28 303 | 28 883 | 0,0 | -0,9 | 62,8 | 0,9 |
| Ensemble DOM | 3,3 | 67,9 | -1,5 | 37 848 | 38 632 | 0,0 | -1,1 | 64,2 | 0,5 |

Source : SIASP, Insee ; Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

(**) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres).

(1) Inflation hors tabac (+2,1 %) en 2011.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(4) Commissaires de police.

(5) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(6) Par exemple : commandants de police.

(7) Par exemple : directeurs d'école. Cette catégorie comprenait les greffiers dans l'édition précédente du Rapport annuel, codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Ces derniers sont des professions intermédiaires de catégorie B.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en «non-titulaires» dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en «non-titulaires» dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers. Ils étaient mal classés dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (1^{ère} partie)

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾ | Traitement brut de base ⁽²⁾ | Primes et indemnités | | | Salaire brut | Salaire net global ⁽⁵⁾ | |
|--|--------------------------------|---|--|------------------------|------------------|---------------------------------------|--------------|-----------------------------------|---------------|
| | | | | Montant ⁽³⁾ | dont heures sup. | Part des primes ⁽⁴⁾ (en %) | | | |
| Ensemble | 100,0 | 1 443,7 | 27 052 | 8 041 | 777 | 22,5 | 29,7 | 35 747 | 30 024 |
| dont : total enseignants | 42,0 | 605,7 | 31 069 | 3 878 | 1 613 | 10,9 | 12,5 | 35 639 | 29 835 |
| dont : total militaires | 20,0 | 288,4 | 21 762 | 11 215 | 0 | 33,4 | 51,5 | 33 628 | 28 258 |
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures | 30,0 | 432,8 | 34 320 | 11 114 | 1 810 | 24,0 | 32,4 | 46 283 | 39 073 |
| dont : | | | | | | | | | |
| Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont : | 29,9 | 432,1 | 34 319 | 11 103 | 1 813 | 24,0 | 32,4 | 46 271 | 39 062 |
| Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont : | 2,2 | 31,6 | 48 382 | 25 479 | 451 | 33,9 | 52,7 | 75 201 | 64 181 |
| Encadrement et direction ⁽⁷⁾ | 0,6 | 8,7 | 47 651 | 43 014 | 19 | 46,7 | 90,3 | 92 190 | 79 399 |
| Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾ | 0,8 | 10,9 | 50 119 | 29 537 | 460 | 36,5 | 58,9 | 80 902 | 69 201 |
| Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾ | 0,7 | 10,6 | 46 655 | 6 048 | 854 | 11,2 | 13,0 | 53 948 | 45 273 |
| Officiers généraux ⁽¹⁰⁾ | 0,0 | 0,7 | 65 708 | 42 902 | 0 | 38,6 | 65,3 | 111 044 | 94 774 |
| Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) | 27,7 | 400,5 | 33 209 | 9 969 | 1 920 | 22,7 | 30,0 | 43 989 | 37 081 |
| Attachés et inspecteurs | 2,2 | 32,3 | 31 027 | 15 885 | 31 | 33,4 | 51,2 | 47 610 | 40 439 |
| dont attachés et inspecteurs principaux | 0,6 | 8,5 | 37 419 | 20 667 | 56 | 35,1 | 55,2 | 58 922 | 50 241 |
| Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾ | 1,1 | 15,3 | 31 703 | 22 695 | 71 | 41,1 | 71,6 | 55 227 | 47 448 |
| Officiers (sauf officiers généraux) | 2,6 | 38,2 | 33 206 | 21 791 | 0 | 38,6 | 65,6 | 56 495 | 47 912 |
| dont officiers supérieurs | 0,9 | 13,5 | 41 153 | 28 173 | 0 | 39,1 | 68,5 | 71 967 | 61 158 |
| dont officiers subalternes | 1,7 | 24,7 | 28 847 | 18 290 | 0 | 38,1 | 63,4 | 48 009 | 40 647 |
| Professeurs certifiés et agrégés | 17,7 | 255,9 | 32 618 | 5 967 | 2 984 | 15,2 | 18,3 | 39 311 | 33 000 |
| Autres enseignants de catégorie A | 0,2 | 3,6 | 35 777 | 2 637 | 224 | 6,7 | 7,4 | 39 154 | 32 658 |
| Police (commandants) | 0,3 | 3,8 | 39 199 | 18 785 | 234 | 31,7 | 47,9 | 59 230 | 48 789 |
| Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾ | 3,6 | 51,4 | 37 356 | 13 481 | 32 | 26,1 | 36,1 | 51 597 | 43 619 |
| PCS professions intermédiaires dont : | 38,2 | 551,9 | 27 671 | 5 454 | 392 | 16,2 | 19,7 | 33 756 | 28 281 |
| Professions intermédiaires de catégorie A dont : | 24,4 | 352,8 | 29 573 | 2 823 | 579 | 8,5 | 9,5 | 33 056 | 27 611 |
| Professeurs des écoles | 18,9 | 273,2 | 28 910 | 1 596 | 201 | 5,1 | 5,5 | 31 153 | 25 988 |
| Professeurs de lycée professionnel | 3,7 | 53,4 | 31 832 | 5 778 | 2 603 | 15,1 | 18,2 | 38 317 | 32 135 |
| Professeurs de collège d'enseignement général | 0,2 | 3,3 | 38 271 | 4 537 | 1 819 | 10,5 | 11,9 | 43 103 | 36 026 |
| Autres enseignants | 0,1 | 1,7 | 35 930 | 3 755 | 1 401 | 9,4 | 10,5 | 40 061 | 33 471 |
| Police (capitaine et lieutenant) | 0,5 | 6,5 | 31 341 | 14 890 | 239 | 31,5 | 47,5 | 47 314 | 39 044 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé. La PCS n'est pas connue pour 5000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter fonction publique et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les officiers généraux étaient regroupés dans la catégorie Encadrement et direction.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires, désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(12) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(13) Les greffiers étaient précédemment codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, ces derniers étaient donc regroupés au sein des cadres de catégorie B.

(14) Par exemple : premiers des services de l'État, de l'Éducation nationale ou de la Défense. Corps de techniciens.

(15) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les sous-officiers subalternes avaient été classés à tort parmi les employés et ouvriers de catégorie C.

(*) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Un tableau portant sur l'année 2010 est mis à disposition sur le site internet du Ministère de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr).

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 [2^{ème} partie]

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾ | Traitement brut de base ⁽²⁾ | Primes et indemnités | | | Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %) | Salaire brut | Salaire net global ⁽⁵⁾ |
|--|--------------------------------|---|--|------------------------|------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------------------------|
| | | | | Montant ⁽³⁾ | dont heures sup. | Part des primes ⁽⁴⁾ (en %) | | | |
| Professions intermédiaires de catégorie B | 13,8 | 199,0 | 24 303 | 10 116 | 61 | 28,9 | 41,6 | 34 997 | 29 468 |
| Greffiers ⁽¹⁵⁾ | 0,4 | 6,3 | 23 721 | 6 441 | 423 | 21,1 | 27,2 | 30 538 | 25 711 |
| Instituteurs | 0,4 | 5,8 | 27 032 | 1 764 | 118 | 6,0 | 6,5 | 29 495 | 24 512 |
| Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens) | 6,1 | 88,1 | 23 888 | 9 065 | 57 | 27,2 | 37,9 | 33 385 | 28 150 |
| dont secrétaires administratifs | 1,4 | 20,8 | 23 688 | 9 286 | 82 | 27,8 | 39,2 | 33 439 | 28 309 |
| Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires) | 0,1 | 0,9 | 26 808 | 11 198 | 145 | 28,8 | 41,8 | 38 824 | 31 824 |
| Sous-officiers supérieurs : adjudants-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires) | 4,4 | 64,2 | 24 674 | 13 647 | 0 | 34,9 | 55,3 | 39 146 | 32 869 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽¹⁴⁾ | 2,3 | 33,8 | 24 258 | 8 236 | 109 | 25,0 | 34,0 | 32 989 | 27 928 |
| PCS employés et ouvriers dont : | 31,5 | 454,2 | 19 460 | 8 261 | 269 | 29,3 | 42,5 | 28 218 | 23 589 |
| Employés et ouvriers de catégorie B | 13,6 | 196,9 | 20 645 | 10 698 | 179 | 33,5 | 51,8 | 31 962 | 26 509 |
| Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...) | 6,7 | 96,1 | 21 991 | 11 829 | 367 | 34,2 | 53,8 | 34 570 | 28 560 |
| dont brigadiers (y compris chefs et majors) | 2,9 | 41,2 | 25 212 | 13 058 | 364 | 33,4 | 51,8 | 39 138 | 32 217 |
| dont gardiens de la paix | 3,8 | 54,9 | 19 577 | 10 908 | 370 | 35,0 | 55,7 | 31 147 | 25 819 |
| Sous-officiers subalternes : sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires) ⁽¹⁵⁾ | 7,0 | 100,8 | 19 360 | 9 621 | 0 | 32,6 | 49,7 | 29 475 | 24 553 |
| Employés et ouvriers de catégorie C | 17,8 | 256,6 | 18 508 | 6 368 | 335 | 25,2 | 34,4 | 25 277 | 21 286 |
| Adjointes administratifs et adjoints techniques | 10,2 | 147,4 | 19 293 | 5 819 | 257 | 22,8 | 30,2 | 25 526 | 21 542 |
| Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire | 1,6 | 23,0 | 20 314 | 9 543 | 1 971 | 31,3 | 47,0 | 30 535 | 25 248 |
| Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires) | 5,9 | 84,5 | 16 859 | 6 213 | 0 | 26,6 | 36,9 | 23 381 | 19 710 |
| dont caporaux-chefs | 2,5 | 35,4 | 17 559 | 6 676 | 0 | 27,0 | 38,0 | 24 739 | 20 867 |
| dont caporaux et soldats | 3,4 | 49,0 | 16 353 | 5 878 | 0 | 26,2 | 36,0 | 22 400 | 18 873 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé. La PCS n'est pas connue pour 5000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter fonction publique et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les officiers généraux étaient regroupés dans la catégorie Encadrement et direction.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires, désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(12) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(13) Les greffiers étaient précédemment codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, ces derniers étaient donc regroupés au sein des cadres de catégorie B.

(14) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'Éducation nationale ou de la Défense. Corps de techniciens.

(15) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les sous-officiers subalternes avaient été classés à tort parmi les employés et ouvriers de catégorie C.

(*) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Un tableau portant sur l'année 2010 est mis à disposition sur le site internet du Ministère de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr).

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (1^{ère} partie)

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾ | Traitement brut de base ⁽²⁾ | Primes et indemnités | | | | Salaire brut | Salaire net global ⁽³⁾ |
|--|--------------------------------|---|--|------------------------|------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------------------------|
| | | | | Montant ⁽³⁾ | dont heures sup. | Part des primes ⁽⁴⁾ (en %) | Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %) | | |
| Ensemble | 100,0 | 695,5 | 27 592 | 5 550 | 699 | 16,5 | 20,1 | 33 732 | 28 301 |
| dont : total enseignants | 57,4 | 399,1 | 30 183 | 3 145 | 1 159 | 9,3 | 10,4 | 33 992 | 28 421 |
| dont : total militaires | 5,7 | 39,5 | 20 539 | 8 149 | 0 | 28,0 | 39,7 | 29 096 | 24 446 |
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures | 30,1 | 209,3 | 33 086 | 8 214 | 1 747 | 19,6 | 24,8 | 42 006 | 35 358 |
| dont : | | | | | | | | | |
| Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont : | 30,1 | 209,0 | 33 091 | 8 218 | 1 750 | 19,6 | 24,8 | 42 015 | 35 366 |
| Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont : | 1,7 | 12,0 | 45 050 | 21 076 | 441 | 31,3 | 46,8 | 67 281 | 57 308 |
| Encadrement et direction ⁽⁷⁾ | 0,3 | 2,2 | 44 028 | 37 908 | 21 | 45,5 | 86,1 | 83 261 | 71 627 |
| Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾ | 0,8 | 5,6 | 46 663 | 25 657 | 474 | 34,9 | 55,0 | 73 434 | 62 741 |
| Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾ | 0,6 | 3,9 | 44 189 | 5 369 | 667 | 10,6 | 12,2 | 50 723 | 42 524 |
| Officiers généraux ⁽¹⁰⁾ | ns | ns | ns | ns | ns | ns | ns | ns | ns |
| Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) | 28,3 | 197,0 | 32 362 | 7 433 | 1 830 | 18,4 | 23,0 | 40 474 | 34 027 |
| Attachés et inspecteurs | 2,1 | 14,7 | 30 772 | 15 276 | 19 | 32,7 | 49,6 | 46 700 | 39 638 |
| dont attachés et inspecteurs principaux | 0,6 | 4,0 | 36 817 | 19 290 | 37 | 33,9 | 52,4 | 56 894 | 48 448 |
| Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾ | 0,5 | 3,7 | 29 817 | 20 788 | 46 | 40,5 | 69,7 | 51 346 | 44 093 |
| Officiers (sauf officiers généraux) | 0,7 | 4,8 | 29 876 | 14 910 | 0 | 32,7 | 49,9 | 45 536 | 38 495 |
| dont officiers supérieurs | 0,1 | 0,8 | 40 448 | 24 098 | 0 | 36,4 | 59,6 | 66 135 | 56 310 |
| dont officiers subalternes | 0,6 | 4,0 | 27 841 | 13 141 | 0 | 31,6 | 47,2 | 41 570 | 35 065 |
| Professeurs certifiés et agrégés | 20,9 | 145,6 | 32 000 | 5 318 | 2 466 | 14,0 | 16,6 | 37 992 | 31 852 |
| Autres enseignants de catégorie A | 0,2 | 1,6 | 34 254 | 2 502 | 125 | 6,7 | 7,3 | 37 383 | 31 166 |
| Police (commandants) | 0,1 | 0,6 | 39 486 | 17 701 | 171 | 30,4 | 44,8 | 58 302 | 47 936 |
| Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾ | 3,8 | 26,1 | 35 821 | 11 694 | 22 | 24,3 | 32,6 | 48 213 | 40 689 |
| PCS professions intermédiaires dont : | 48,8 | 339,7 | 27 783 | 3 569 | 310 | 11,2 | 12,8 | 31 951 | 26 727 |
| Professions intermédiaires de catégorie A dont : | 36,7 | 255,0 | 29 017 | 2 119 | 393 | 6,7 | 7,3 | 31 789 | 26 534 |
| Professeurs des écoles | 31,2 | 216,9 | 28 580 | 1 438 | 166 | 4,7 | 5,0 | 30 672 | 25 582 |
| Professeurs de lycée professionnel | 3,6 | 24,9 | 31 525 | 5 493 | 2 415 | 14,6 | 17,4 | 37 682 | 31 579 |
| Professeurs de collège d'enseignement général | 0,3 | 1,8 | 38 131 | 4 349 | 1 686 | 10,2 | 11,4 | 42 744 | 35 710 |
| Autres enseignants | 0,1 | 0,8 | 35 353 | 3 678 | 1 318 | 9,3 | 10,4 | 39 361 | 32 887 |
| Police (capitaine et lieutenant) | 0,2 | 1,6 | 29 678 | 13 688 | 157 | 31,0 | 46,1 | 44 211 | 36 435 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Effectifs évalués en année travail à temps plein. La PCS n'est pas connue pour 3000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter fonction publique et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les officiers généraux étaient regroupés dans la catégorie Encadrement et direction.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires, désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(12) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(13) Les greffiers étaient précédemment codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, ces derniers étaient donc regroupés au sein des cadres de catégorie B.

(14) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'Éducation nationale ou de la Défense. Corps de techniciens.

(15) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les sous-officiers subalternes avaient été classés à tort parmi les employés et ouvriers de catégorie C.

(*) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Un tableau portant sur l'année 2010 est mis à disposition sur le site internet du Ministère de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr).

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (2^{ème} partie)

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾ | Traitement brut de base ⁽²⁾ | Primes et indemnités | | | | Salaire brut | Salaire net global ⁽⁵⁾ |
|--|--------------------------------|---|--|------------------------|------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------------------------|
| | | | | Montant ⁽³⁾ | dont heures sup. | Part des primes ⁽⁴⁾ (en %) | Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %) | | |
| Professions intermédiaires de catégorie B | 12,2 | 84,6 | 24 067 | 7 939 | 60 | 24,5 | 33,0 | 32 440 | 27 309 |
| Greffiers ⁽¹³⁾ | 0,8 | 5,3 | 23 688 | 6 419 | 425 | 21,1 | 27,1 | 30 471 | 25 654 |
| Instituteurs | 0,6 | 4,2 | 26 870 | 1 605 | 111 | 5,5 | 6,0 | 29 207 | 24 263 |
| Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens) | 7,4 | 51,6 | 24 007 | 8 711 | 34 | 26,3 | 36,3 | 33 101 | 27 902 |
| dont secrétaires administratifs | 2,1 | 14,8 | 23 706 | 9 166 | 75 | 27,5 | 38,7 | 33 298 | 28 178 |
| Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires) | 0,0 | 0,2 | 24 427 | 10 263 | ns | 29,1 | 42,0 | 35 289 | 28 938 |
| Sous-officiers supérieurs : adjudants-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires) | 1,2 | 8,4 | 23 481 | 9 884 | 0 | 29,1 | 42,1 | 33 961 | 28 566 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽¹⁴⁾ | 2,1 | 14,9 | 23 937 | 6 489 | 39 | 21,0 | 27,1 | 30 886 | 25 989 |
| PCS employés et ouvriers dont : | 20,6 | 143,5 | 19 307 | 6 325 | 103 | 24,3 | 32,8 | 26 022 | 21 846 |
| Employés et ouvriers de catégorie B | 4,4 | 30,9 | 19 611 | 9 432 | 55 | 31,9 | 48,1 | 29 528 | 24 525 |
| Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...) | 2,3 | 15,8 | 20 656 | 11 189 | 107 | 34,4 | 54,2 | 32 502 | 26 893 |
| dont brigadiers (y compris chefs et majors) | 0,8 | 5,5 | 24 538 | 12 733 | 127 | 33,5 | 51,9 | 38 017 | 31 285 |
| dont gardiens de la paix | 1,5 | 10,2 | 18 569 | 10 359 | 96 | 35,1 | 55,8 | 29 537 | 24 532 |
| Sous-officiers subalternes : sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires) ⁽¹⁵⁾ | 2,2 | 15,2 | 18 517 | 7 611 | 0 | 28,8 | 41,1 | 26 434 | 22 060 |
| Employés et ouvriers de catégorie C | 16,1 | 112,3 | 19 190 | 5 445 | 115 | 21,8 | 28,4 | 24 998 | 21 054 |
| Adjoint administratifs et adjoints techniques | 13,8 | 96,2 | 19 531 | 5 334 | 54 | 21,1 | 27,3 | 25 232 | 21 259 |
| Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire | 0,6 | 4,3 | 18 611 | 8 647 | 1 573 | 31,1 | 46,5 | 27 809 | 23 041 |
| Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires) | 1,6 | 11,2 | 17 023 | 4 643 | 0 | 21,2 | 27,3 | 21 925 | 18 495 |
| dont caporaux-chefs | 0,8 | 5,8 | 17 556 | 4 597 | 0 | 20,4 | 26,2 | 22 483 | 18 998 |
| dont caporaux et soldats | 0,8 | 5,3 | 16 439 | 4 694 | 0 | 22,02 | 28,55 | 21 313 | 17 945 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Effectifs évalués en année travail à temps plein. La PCS n'est pas connue pour 3000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter fonction publique et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les officiers généraux étaient regroupés dans la catégorie Encadrement et direction.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires, désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(12) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(13) Les greffiers étaient précédemment codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, ces derniers étaient donc regroupés au sein des cadres de catégorie B.

(14) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'Éducation nationale ou de la Défense. Corps de techniciens.

(15) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les sous-officiers subalternes avaient été classés à tort parmi les employés et ouvriers de catégorie C.

(*) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Un tableau portant sur l'année 2010 est mis à disposition sur le site internet du Ministère de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr).

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (1^{ère} partie)

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾ | Traitement brut de base ⁽²⁾ | Primes et indemnités | | | Salaire brut | Salaire net global ⁽³⁾ | |
|--|--------------------------------|---|--|------------------------|------------------|---------------------------------------|--------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| | | | | Montant ⁽³⁾ | dont heures sup. | Part des primes ⁽⁴⁾ (en %) | | | Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %) |
| Ensemble | 100,0 | 748,3 | 26 551 | 10 355 | 850 | 27,5 | 39,0 | 37 621 | 31 625 |
| dont : total enseignants | 27,6 | 206,6 | 32 782 | 5 294 | 2 490 | 13,6 | 16,1 | 38 822 | 32 568 |
| dont : total militaires | 33,3 | 248,9 | 21 956 | 11 701 | 0 | 34,1 | 53,3 | 34 347 | 28 862 |
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures | 29,9 | 223,5 | 35 476 | 13 830 | 1 869 | 27,5 | 39,0 | 50 288 | 42 553 |
| dont : | | | | | | | | | |
| Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont : | 29,8 | 223,1 | 35 468 | 13 805 | 1 872 | 27,5 | 38,9 | 50 256 | 42 524 |
| Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont : | 2,6 | 19,6 | 50 427 | 28 182 | 458 | 35,2 | 55,9 | 80 063 | 68 401 |
| Encadrement et direction ⁽⁷⁾ | 0,9 | 6,5 | 48 864 | 44 723 | 18 | 47,0 | 91,5 | 95 178 | 82 000 |
| Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾ | 0,7 | 5,4 | 53 708 | 33 567 | 446 | 37,9 | 62,5 | 88 660 | 75 911 |
| Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾ | 0,9 | 6,7 | 48 082 | 6 440 | 963 | 11,5 | 13,4 | 55 813 | 46 864 |
| Officiers généraux ⁽¹⁰⁾ | ns | ns | ns | ns | ns | ns | ns | ns | ns |
| Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) | 27,2 | 203,6 | 34 030 | 12 423 | 2 008 | 26,2 | 36,5 | 47 389 | 40 036 |
| Attachés et inspecteurs | 2,4 | 17,7 | 31 239 | 16 391 | 41 | 33,9 | 52,5 | 48 367 | 41 106 |
| dont attachés et inspecteurs principaux | 0,6 | 4,6 | 37 941 | 21 861 | 72 | 36,0 | 57,6 | 60 680 | 51 795 |
| Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾ | 1,6 | 11,7 | 32 299 | 23 298 | 79 | 41,3 | 72,1 | 56 453 | 48 508 |
| Officiers (sauf officiers généraux) | 4,5 | 33,5 | 33 680 | 22 769 | 0 | 39,2 | 67,6 | 58 055 | 49 252 |
| dont officiers supérieurs | 1,7 | 12,8 | 41 196 | 28 418 | 0 | 39,3 | 69,0 | 72 318 | 61 449 |
| dont officiers subalternes | 2,8 | 20,7 | 29 042 | 19 283 | 0 | 39,2 | 66,4 | 49 251 | 41 724 |
| Professeurs certifiés et agrégés | 14,7 | 110,3 | 33 434 | 6 824 | 3 668 | 16,6 | 20,4 | 41 052 | 34 515 |
| Autres enseignants de catégorie A | 0,3 | 2,0 | 37 043 | 2 749 | 306 | 6,8 | 7,4 | 40 628 | 33 899 |
| Police (commandants) | 0,4 | 3,2 | 39 150 | 18 970 | 245 | 31,9 | 48,5 | 59 388 | 48 934 |
| Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾ | 3,4 | 25,3 | 38 935 | 15 320 | 42 | 27,8 | 39,3 | 55 079 | 46 633 |
| PCS professions intermédiaires dont : | 28,4 | 212,2 | 27 492 | 8 471 | 523 | 23,1 | 30,8 | 36 645 | 30 769 |
| Professions intermédiaires de catégorie A dont : | 13,1 | 97,7 | 31 022 | 4 660 | 1 063 | 12,8 | 15,0 | 36 361 | 30 423 |
| Professeurs des écoles | 7,5 | 56,3 | 30 184 | 2 204 | 339 | 6,7 | 7,3 | 33 006 | 27 553 |
| Professeurs de lycée professionnel | 3,8 | 28,5 | 32 100 | 6 027 | 2 768 | 15,5 | 18,8 | 38 871 | 32 620 |
| Professeurs de collège d'enseignement général | 0,2 | 1,5 | 38 432 | 4 752 | 1 972 | 10,9 | 12,4 | 43 515 | 36 388 |
| Autres enseignants | 0,1 | 0,9 | 36 412 | 3 819 | 1 470 | 9,4 | 10,5 | 40 647 | 33 960 |
| Police (capitaine et lieutenant) | 0,7 | 4,9 | 31 878 | 15 278 | 266 | 31,6 | 47,9 | 48 316 | 39 886 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Effectifs évalués en année travail à temps plein. La PCS n'est pas connue pour 2000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter fonction publique et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les officiers généraux étaient regroupés dans la catégorie Encadrement et direction.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires, désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(12) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(13) Les greffiers étaient précédemment codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, ces derniers étaient donc regroupés au sein des cadres de catégorie B.

(14) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'Éducation nationale ou de la Défense. Corps de techniciens.

(15) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les sous-officiers subalternes avaient été classés à tort parmi les employés et ouvriers de catégorie C.

(*) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Un tableau portant sur l'année 2010 est mis à disposition sur le site internet du Ministère de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr).

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (2^{ème} partie)

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾ | Traitement brut de base ⁽²⁾ | Primes et indemnités | | | | Salaire brut | Salaire net global ⁽⁵⁾ |
|--|--------------------------------|---|--|------------------------|------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------|-----------------------------------|
| | | | | Montant ⁽³⁾ | dont heures sup. | Part des primes ⁽⁴⁾ (en %) | Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %) | | |
| Professions intermédiaires de catégorie B | 15,3 | 114,4 | 24 478 | 11 728 | 62 | 31,8 | 47,9 | 36 888 | 31 065 |
| Greffiers ⁽¹³⁾ | 0,1 | 0,9 | 23 906 | 6 561 | 416 | 21,2 | 27,4 | 30 920 | 26 032 |
| Instituteurs | 0,2 | 1,5 | 27 477 | 2 202 | 137 | 7,3 | 8,0 | 30 286 | 25 195 |
| Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens) | 4,9 | 36,6 | 23 719 | 9 564 | 88 | 28,3 | 40,3 | 33 785 | 28 500 |
| dont secrétaires administratifs | 0,8 | 6,1 | 23 642 | 9 576 | 100 | 28,3 | 40,5 | 33 781 | 28 627 |
| Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires) | 0,1 | 0,7 | 27 587 | 11 504 | 150 | 28,8 | 41,7 | 39 980 | 32 768 |
| Sous-officiers supérieurs : adjudants-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires) | 7,5 | 55,8 | 24 852 | 14 212 | 0 | 35,6 | 57,2 | 39 923 | 33 514 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽¹⁴⁾ | 2,5 | 18,9 | 24 513 | 9 619 | 165 | 27,8 | 39,2 | 34 655 | 29 464 |
| PCS employés et ouvriers dont : | 41,5 | 310,7 | 19 531 | 9 155 | 345 | 31,3 | 46,9 | 29 232 | 24 394 |
| Employés et ouvriers de catégorie B | 22,2 | 165,9 | 20 837 | 10 934 | 203 | 33,7 | 52,5 | 32 415 | 26 879 |
| Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...) | 10,7 | 80,3 | 22 253 | 11 955 | 419 | 34,2 | 53,7 | 34 976 | 28 887 |
| dont brigadiers (y compris chefs et majors) | 4,8 | 35,6 | 25 316 | 13 109 | 400 | 33,3 | 51,8 | 39 311 | 32 361 |
| dont gardiens de la paix | 6,0 | 44,7 | 19 808 | 11 035 | 433 | 35,0 | 55,7 | 31 516 | 26 114 |
| Sous-officiers subalternes : sergents et sous-officiers de grade équivalent de l'armée et de la gendarmerie (yc pompiers militaires) ⁽¹⁵⁾ | 11,4 | 85,6 | 19 510 | 9 976 | 0 | 33,2 | 51,1 | 30 013 | 24 995 |
| Employés et ouvriers de catégorie C | 19,3 | 144,3 | 17 977 | 7 086 | 507 | 27,8 | 39,4 | 25 494 | 21 466 |
| Adjointes administratifs et adjoints techniques | 6,8 | 51,2 | 18 845 | 6 731 | 640 | 25,8 | 35,7 | 26 076 | 22 073 |
| Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire | 2,5 | 18,6 | 20 709 | 9 750 | 2 063 | 31,3 | 47,1 | 31 168 | 25 760 |
| Militaires et hommes du rang (yc pompiers militaires) | 9,8 | 73,3 | 16 834 | 6 452 | 0 | 27,3 | 38,3 | 23 603 | 19 895 |
| dont caporaux-chefs | 4,0 | 29,6 | 17 559 | 7 086 | 0 | 28,1 | 40,4 | 25 184 | 21 236 |
| dont caporaux et soldats | 5,8 | 43,7 | 16 343 | 6 023 | 0 | 26,73 | 36,85 | 22 532 | 18 987 |

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Effectifs évalués en année travail à temps plein. La PCS n'est pas connue pour 2000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter fonction publique et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins les cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A+ correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les officiers généraux étaient regroupés dans la catégorie Encadrement et direction.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires, désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(12) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(13) Les greffiers étaient précédemment codés par erreur en tant que cadres dans SIASP. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, ces derniers étaient donc regroupés au sein des cadres de catégorie B.

(14) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'Éducation nationale ou de la Défense. Corps de techniciens.

(15) Dans l'édition précédente du Rapport annuel, les sous-officiers subalternes avaient été classés à tort parmi les employés et ouvriers de catégorie C.

(*) La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Depuis l'édition précédente du Rapport annuel, cette présentation a fait l'objet d'améliorations, notamment pour ce qui concerne la ventilation des corps de la police et de l'administration pénitentiaire, le classement des greffiers en professions intermédiaires de catégorie B (précédemment classés à tort parmi les cadres), un repérage plus fin des grades des militaires (avec une meilleure identification même si des progrès sont encore attendus en matière statutaire).

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Un tableau portant sur l'année 2010 est mis à disposition sur le site internet du Ministère de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr).

Figure 6.4-5: Évolution de 1995 à 2009 des prix et des rémunérations [en euros courants] des agents des ministères civils de l'État en France métropolitaine

| Année | En glissement annuel au dernier trimestre (en %) | | En moyenne annuelle (en %) | | | | | | |
|-------|--|---|----------------------------|--------------|---------------------|-------------------|--------------|-------------|------------|
| | Prix hors tabac | Mesures générales valeur du point et points uniformes | Prix hors tabac | RMPP (brute) | Structure constante | Effet de carrière | RMPP (nette) | SMPT (brut) | SMPT (net) |
| 1995 | 2,0 | 2,6 | 1,7 | 4,8 | 2,7 | 2,1 | 4,8 | 3,5 | 3,4 |
| 1996 | 1,5 | 0,0 | 1,9 | 3,1 | 1,1 | 2,0 | 3,1 | 2,6 | 1,9 |
| 1997 | 1,1 | 1,0 | 1,1 | 2,9 | 0,7 | 2,2 | 2,9 | 1,4 | 1,5 |
| 1998 | 0,3 | 1,3 | 0,6 | 3,2 | 1,1 | 2,0 | 3,2 | 1,5 | 1,5 |
| 1999 | 1,2 | 1,7 | 0,5 | 3,5 | 1,3 | 2,1 | 3,5 | 1,7 | 1,7 |
| 2000 | 1,6 | 0,5 | 1,6 | 4,0 | 1,8 | 2,2 | 4,1 | 2,1 | 2,2 |
| 2001 | 1,3 | 1,2 | 1,6 | 3,9 | 1,8 | 2,1 | 4,0 | 1,9 | 2,0 |
| 2002 | 2,1 | 1,3 | 1,8 | 4,9 | 2,6 | 2,3 | 5,2 | 2,5 | 2,7 |
| 2003 | 1,6 | 0,0 | 1,9 | 3,7 | 1,5 | 2,2 | 3,7 | 1,6 | 1,6 |
| 2004 | 1,9 | 0,5 | 1,7 | 3,5 | 1,2 | 2,3 | 3,6 | 1,6 | 1,7 |
| 2005 | 1,6 | 1,8 | 1,7 | 2,9 | 1,1 | 1,8 | 2,3 | 1,6 | 0,9 |
| 2006 | 1,5 | 0,5 | 1,7 | 3,4 | 1,5 | 2,1 | 3,5 | 2,6 | 2,6 |
| 2007 | 2,5 | 0,8 | 1,5 | 3,4 | 1,0 | 2,3 | 3,3 | 3,0 | 2,9 |
| 2008 | 1,0 | 0,8 | 2,8 | 4,0 | 1,8 | 2,1 | 4,5 | 3,4 | 3,7 |
| 2009 | 0,8 | 0,8 | 0,1 | 3,5 | 1,4 | 2,0 | 3,6 | 2,1 | 2,1 |

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : agents des ministères civils de l'État. France métropolitaine.

Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).

La RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) : sa progression mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place, deux années de suite.

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année initiale.

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grade et échelon.

L'effet de structure résulte de l'effet de carrière, toujours positif (du fait de l'avancement), et de l'effet des départs et des embauches ou «entrées-sorties» généralement négatif.

Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches. Jusqu'en 2009, la RMPP était calculée sur le champ des agents présents deux années consécutives.

Le SMPT = salaire moyen par tête.

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-6 : Évolution de 2010 à 2011 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État en France (métropole + DOM)

| Année | En glissement annuel au dernier trimestre (en %) | | En moyenne annuelle (en %) | | | | | | |
|----------|--|---|----------------------------|--------------|---------------------|-------------------|--------------|-------------|------------|
| | Prix hors tabac | Mesures générales valeur du point et points uniformes | Prix hors tabac | RMPP (brute) | Structure constante | Effet de carrière | RMPP (nette) | SMPT (brut) | SMPT (net) |
| 2010 (*) | 1,7 | 0,5 | 1,5 | 3,2 | nd | nd | 3,2 | 2,2 | 2,2 |
| 2011 | 2,4 | 0,0 | 2,1 | 3,2 | nd | nd | 3,0 | 1,7 | 1,6 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères de l'État.

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail. (*) Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

Figure 6.4-7 : Évolution de 2010 à 2011 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État en France (métropole + DOM)

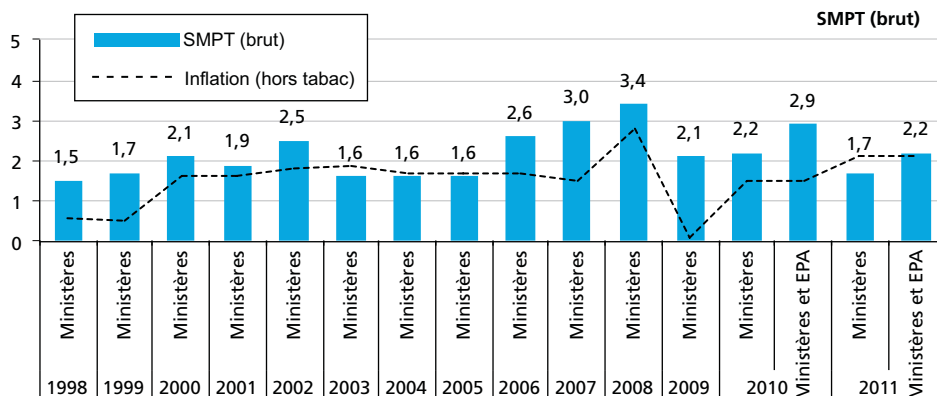
| Année | En glissement annuel au dernier trimestre (en %) | | En moyenne annuelle (en %) | | | | | | |
|-------|--|---|----------------------------|--------------|---------------------|-------------------|--------------|-------------|------------|
| | Prix hors tabac | Mesures générales valeur du point et points uniformes | Prix hors tabac | RMPP (brute) | Structure constante | Effet de carrière | RMPP (nette) | SMPT (brut) | SMPT (net) |
| 2010 | 1,7 | 0,5 | 1,5 | 3,3 | nd | nd | 3,4 | 2,9 | 2,9 |
| 2011 | 2,4 | 0,0 | 2,1 | 3,2 | nd | nd | 3,0 | 2,2 | 2,0 |

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Figure 6.4-8 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT*) et de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998⁽¹⁾

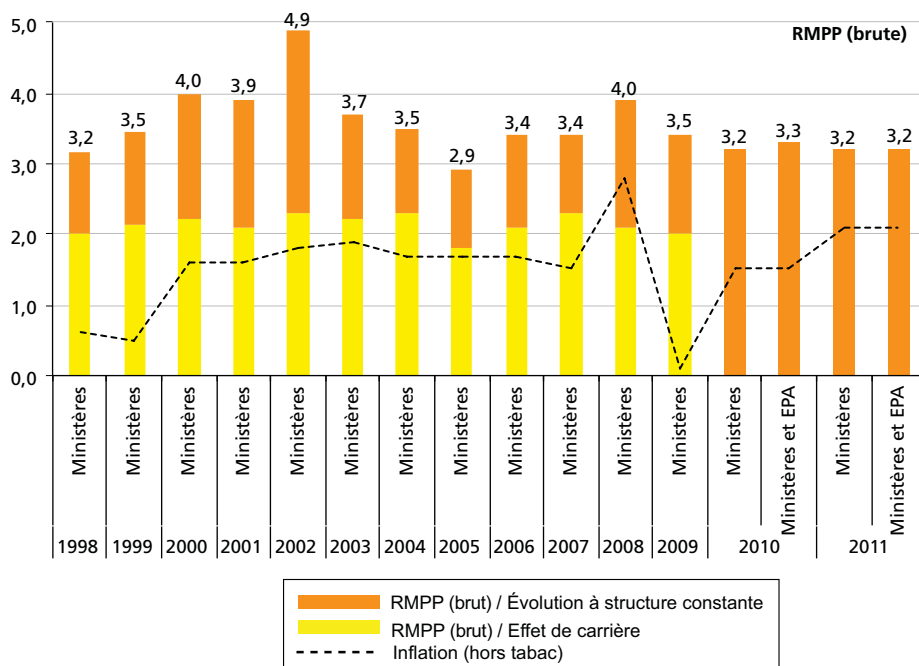


Source : Insee.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État ou des ministères et des établissements publics de l'État, France entière.

(*) Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel.

(en %)



Source : Insee. Traitement Insee-DGAFF, Département des études et des statistiques.

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'État présents deux années consécutives. À partir de 2010, France entière, agents civils des ministères ou des ministères et des établissements publics de l'État présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Décomposition de la RMPP non disponible depuis 2009.

Figure 6.4-9 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2011

| Indice majoré | Catégorie hiérarchique | | | Cumulés (en %) | | | Hommes | Femmes | Total |
|---------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|------|------|----------------|----------------|------------------|
| | A | B | C | A | B | C | | | |
| <299 | | 3 897 | 31 992 | 0 % | 1 % | 13 % | 14 463 | 21 426 | 35 889 |
| 300-309 | | 8 060 | 45 718 | 0 % | 4 % | 30 % | 20 783 | 32 995 | 53 778 |
| 310-319 | 95 | 12 342 | 14 753 | 0 % | 8 % | 36 % | 13 196 | 13 994 | 27 190 |
| 320-329 | 951 | 11 190 | 18 020 | 0 % | 12 % | 43 % | 14 745 | 15 416 | 30 161 |
| 330-339 | 1 240 | 6 324 | 17 089 | 0 % | 14 % | 50 % | 9 641 | 15 012 | 24 653 |
| 340-349 | 3 102 | 10 954 | 7 949 | 1 % | 17 % | 53 % | 11 679 | 10 326 | 22 005 |
| 350-359 | 930 | 9 016 | 14 009 | 1 % | 20 % | 58 % | 8 387 | 15 568 | 23 955 |
| 360-369 | 347 | 11 829 | 15 689 | 1 % | 24 % | 65 % | 13 739 | 14 126 | 27 865 |
| 370-379 | 2 009 | 22 067 | 13 970 | 1 % | 32 % | 70 % | 17 288 | 20 758 | 38 046 |
| 380-399 | 4 872 | 22 637 | 27 883 | 1 % | 39 % | 81 % | 21 474 | 33 918 | 55 392 |
| 400-419 | 25 064 | 20 145 | 34 658 | 4 % | 46 % | 95 % | 26 997 | 52 870 | 79 867 |
| 420-439 | 53 960 | 26 573 | 5 146 | 9 % | 54 % | 97 % | 32 142 | 53 537 | 85 679 |
| 440-459 | 69 180 | 25 343 | 4 062 | 16 % | 63 % | 98 % | 32 303 | 66 282 | 98 585 |
| 460-479 | 87 986 | 34 076 | 1 658 | 25 % | 74 % | 99 % | 43 579 | 80 141 | 123 720 |
| 480-499 | 92 372 | 23 585 | | 35 % | 82 % | | 37 458 | 78 499 | 115 957 |
| 500-549 | 124 530 | 48 110 | | 47 % | 98 % | | 60 274 | 112 366 | 172 640 |
| 550-599 | 136 068 | 3 852 | | 61 % | 99 % | | 50 873 | 89 047 | 139 920 |
| 600-649 | 101 272 | | | 71 % | | | 43 036 | 58 236 | 101 272 |
| 650-699 | 76 930 | | | 79 % | | | 36 086 | 40 844 | 76 930 |
| 700-749 | 59 495 | | | 85 % | | | 30 063 | 29 432 | 59 495 |
| 750-821 | 50 372 | | | 90 % | | | 27 047 | 23 325 | 50 372 |
| Hors échelle | 90 238 | | | 100 % | | | 58 708 | 31 530 | 90 238 |
| Indéterminé | 3 695 | 3 180 | 3 120 | | | | 4 841 | 5 154 | 9 995 |
| Total | 984 708 | 303 180 | 255 716 | | | | 628 802 | 914 802 | 1 543 604 |

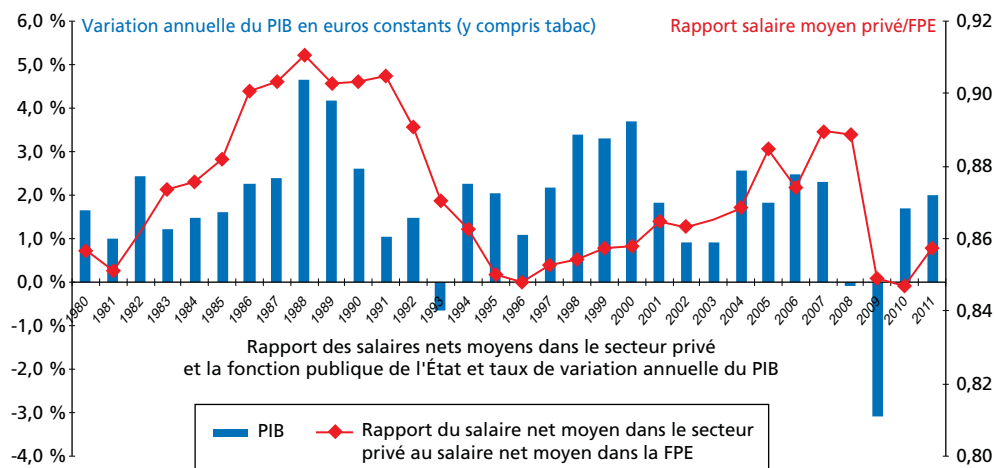
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

Hors emplois aidés, hors maîtres du privé.

Figure 6.4-10 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB

(en %)

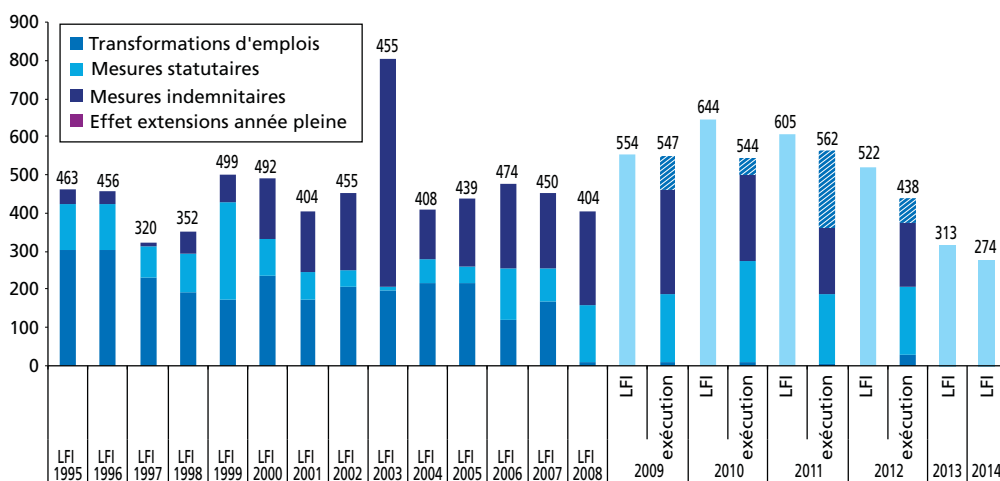


Sources : fichier général de l'État (FGE), SIASP, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État, France entière.

Note de lecture : en 2011, le salaire moyen du secteur privé représentait 86 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume avait augmenté de 2,0 % en euros constants.

Figure 6.4-11 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995⁽¹⁾



Sources : LFI, RAP depuis 2009, Direction du Budget.

(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

Formation **7**

Formation statutaire et professionnelle
dans les ministères **7.1**

Formation dans la fonction publique territoriale **7.2**

Formation continue dans la fonction publique hospitalière **7.3**

Formation statutaire et professionnelle dans les ministères 7.1

Avvertissement : Les décrets du 15 octobre 2007 (relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État), du 26 décembre 2007 (relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) et du 21 août 2008 (relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière) ont conduit à modifier les nomenclatures de formation à partir de 2008.

Définitions et méthodes

A – La formation dans les ministères

Formation statutaire : elle regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.

Formation professionnelle. On distingue en formation professionnelle :

- les actions de formation continue ;
- les préparations aux examens et concours ;
- les congés de formation ;
- les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- les bilans de compétence (précédemment dénommés bilans professionnels) ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Champ : l'enquête porte sur les agents civils de l'État, titulaires et non-titulaires. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.

| Jusqu'en 2007 | À partir de 2008 |
|--|---|
| Formation initiale Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non-titulaires en période d'essai | Formation statutaire Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non-titulaires en période d'essai Pacte Formation obligatoire prévue par le statut |
| Formation continue Perfectionnement, adaptation à une fonction Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan professionnel | Formation professionnelle Formation continue Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan de compétence VAE Professionnalisation |

Les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant incluses dans la catégorie « Perfectionnement ».

Domaines de formation continue

On distingue désormais 12 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre six avant 2008) :

Accueil, sensibilisation à l'environnement professionnel ; management, gestion des ressources humaines ; achats publics ; gestion et le suivi des politiques publiques ; techniques juridiques ; techniques administratives et bureautiques ; informatique ; formations linguistiques ; Europe ; développement durable ; formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère ; service aux usagers.

Effectifs en formation : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Dépenses de formation : comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires.

Dépenses de formation par rapport à la masse salariale : rapport des dépenses de formation sur la masse salariale. La masse salariale est calculée en multipliant les effectifs en fonction par le coût forfaitaire annuel.

Formation interministérielle : en formation statutaire, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'ÉNA et les IRA. Pour les années 2009, 2010 et 2011, l'ÉNA n'a pas communiqué les chiffres sur la formation interministérielle. La formation interministérielle professionnelle est plus spécifiquement organisée par les ministères économique et financier et les Services du Premier ministre.

La formation au sein des ministères de l'enseignement :

Les remontées d'information étant spécifiques au sein des ministères de l'enseignement, les estimations effectuées pour la formation des agents concernés ne sont pas totalement comparables aux données fournies par les autres ministères. En effet, en ce qui concerne la formation statutaire en 2011, les ministères de l'enseignement ne sont plus en mesure de transmettre les statistiques sur les stagiaires de deuxième année des

IUFM (les IUFM étant intégrés au sein des universités). Les seules données disponibles sur la formation statutaire sont celles transmises par l'ENSSIB et l'ENC ainsi que celles relatives aux ENS (estimées à partir de SIASP). Dès lors, les résultats de ces ministères ne peuvent être cumulés avec ceux des autres ministères.

B – La formation dans la fonction publique territoriale

Les données sur la formation des agents territoriaux sont issues de la Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales aux 31 décembre 2011, 2009, 2007 et 2005. La synthèse est établie par le CNFPT (Observatoire de la FPT) et la DGCL. En 2011, l'exploitation s'appuie sur un peu plus de 12 000 collectivités ayant répondu à la thématique Formation parmi 20 000 collectivités ayant envoyé leur rapport.

La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

C – La formation dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Formation statutaire et professionnelle dans les ministères 7.1

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et Recherche), le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle) s'établit à 7,3 jours (7,4 jours en 2010). La part des dépenses correspondantes de formation dans la masse salariale a légèrement baissé en 2011 et s'établit à 7,1 % de la masse salariale. Le nombre de jours de formation professionnelle, sur ce champ, est de 3,4 en 2011 par agent. Les agents de catégorie A et B bénéficient respectivement de 4 et de 4,3 jours de formation professionnelle par an. Les agents de catégorie C disposent de 2,1 jours. La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors ministères de l'enseignement, est plus élevée pour les agents de catégorie A : elle atteint 2,3 jours en 2011 contre 2,1 et 1,9 respectivement pour les agents des catégories B et C. Dans les ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est en baisse : il est de 3,7 jours en 2011 contre 3,9 jours en 2010. La dépense de formation professionnelle estimée à 1 266 millions d'euros en 2011, représente 3,2 % de la masse salariale. Pour l'ensemble des ministères, les rapports entre les dépenses de formation professionnelle et la masse salariale s'établissent à 3,6 % et 3,4 % respectivement en 2010 et en 2011.

Figure 7.1-1: Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères en 2010 et 2011

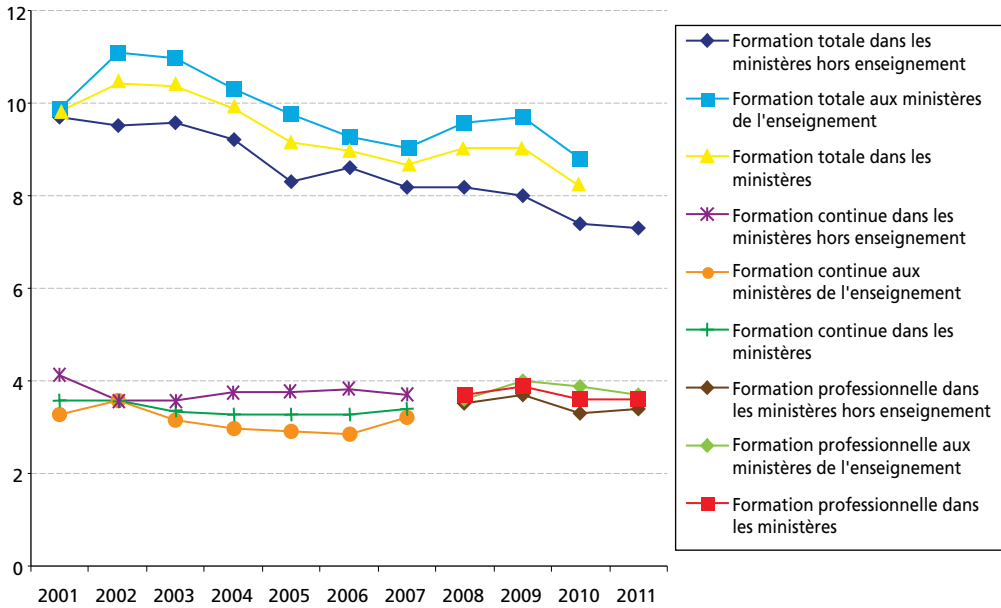
| | 2010 | | 2011 | |
|--|------------------------|--------------------------------------|------------------------|--------------------------------------|
| | Dépenses (en euros) | Part de la masse salariale (en %) | Dépenses (en euros) | Part de la masse salariale (en %) |
| Tous ministères hors enseignement | | | | |
| Formation statutaire | 726 303 600 | 3,3 | 648 459 572 | 3,1 |
| Formation professionnelle | 867 223 135 | 4,0 | 843 458 941 | 4,0 |
| Formation totale | 1 593 526 735 | 7,3 | 1 491 918 513 | 7,1 |
| Ministères de l'enseignement ⁽¹⁾ | | | | |
| Formation statutaire | 889 584 606 | 2,4 | | |
| Formation professionnelle | 1 254 293 303 | 3,3 | 1 266 176 193 | 3,2 |
| Formation totale | 2 143 877 909 | 5,7 | | |
| Ensemble | | | | |
| Formation statutaire | 1 615 888 206 | 2,7 | | |
| Formation professionnelle | 2 121 516 438 | 3,6 | 2 109 635 134 | 3,4 |
| Formation totale | 3 737 404 644 | 6,3 | | |

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-2: Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle ⁽¹⁾ et totale par agent des ministères de 2001 à 2011

[en nombre de jours par agent]

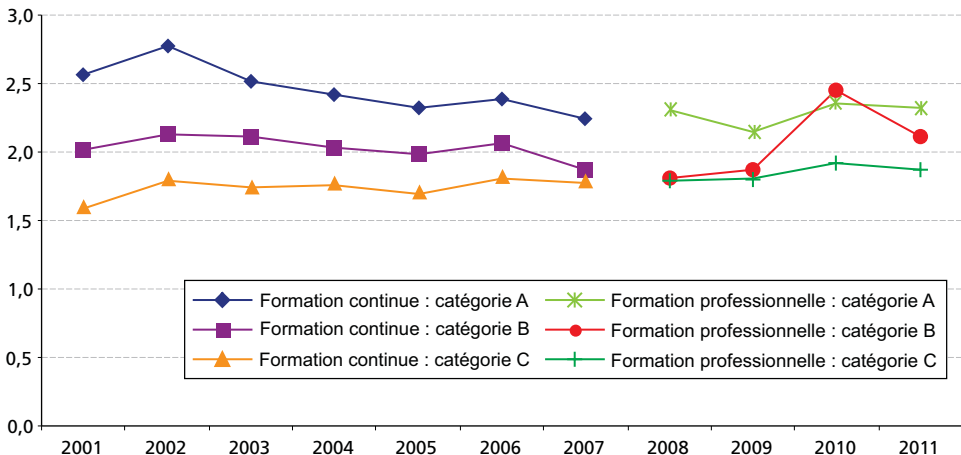


Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2001 et 2011 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

Figure 7.1-3: Durée moyenne de formation continue/professionnelle ⁽¹⁾ par catégorie hiérarchique dans les ministères hors enseignement de 2001 à 2011

[en nombre de jours]



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2001 et 2011 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

Formation statutaire et professionnelle dans les ministères 7.1

Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation initiale/statutaire et continue/professionnelle ⁽¹⁾ par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique de 2001 à 2011

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Tous ministères | | | | | | | | | | | |
| Formation initiale/statutaire ⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 9,9 | 10,9 | 11,0 | 10,1 | 9,2 | 8,5 | 7,5 | 7,4 | 6,9 | 6,0 | |
| Catégorie B | 3,3 | 3,4 | 4,2 | 3,5 | 3,3 | 3,2 | 5,1 | 5,5 | 4,0 | 3,5 | |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 2,9 | 3,0 | 2,9 | 2,9 | 2,1 | 2,5 | 1,0 | 0,8 | 1,6 | 1,6 | |
| Ensemble | 6,2 | 6,8 | 7,1 | 6,6 | 5,9 | 5,7 | 5,3 | 5,4 | 5,1 | 4,6 | |
| Formation continue/professionnelle ⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 4,1 | 3,9 | 3,4 | 3,5 | 3,5 | 3,4 | 3,7 | 3,9 | 4,2 | 4,0 | 3,7 |
| Catégorie B | 3,7 | 4,2 | 4,1 | 3,5 | 3,6 | 3,9 | 4,7 | 4,7 | 4,9 | 4,0 | 4,2 |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 3,0 | 2,9 | 2,8 | 2,8 | 2,8 | 2,8 | 2,0 | 2,0 | 2,2 | 2,2 | 2,4 |
| Ensemble | 3,6 | 3,6 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,2 | 3,4 | 3,6 | 3,9 | 3,6 | 3,6 |
| Formation initiale/statutaire et continue/professionnelle ⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 14,0 | 14,8 | 14,4 | 13,6 | 12,7 | 11,9 | 11,2 | 11,4 | 11,1 | 10,0 | |
| Catégorie B | 7,0 | 7,6 | 8,3 | 6,9 | 6,9 | 7,2 | 9,8 | 10,2 | 8,9 | 7,5 | |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 5,9 | 5,9 | 5,6 | 5,7 | 4,9 | 5,3 | 3,0 | 2,9 | 3,8 | 3,8 | |
| Ensemble | 9,8 | 10,4 | 10,4 | 9,9 | 9,1 | 9,0 | 8,7 | 9,0 | 9,0 | 8,2 | |
| Tous ministères hors enseignement ⁽²⁾ | | | | | | | | | | | |
| Formation initiale/statutaire ⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 9,3 | 10,5 | 10,2 | 9,0 | 8,5 | 8,0 | 7,6 | 7,8 | 7,4 | 7,5 | 7,0 |
| Catégorie B | 7,6 | 7,3 | 8,4 | 6,6 | 5,8 | 5,3 | 6,8 | 7,1 | 5,1 | 4,5 | 4,6 |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 3,9 | 4,1 | 3,9 | 4,0 | 2,8 | 3,5 | 1,5 | 1,1 | 2,0 | 2,0 | 1,5 |
| Ensemble | 5,6 | 5,9 | 6,0 | 5,5 | 4,5 | 4,7 | 4,5 | 4,6 | 4,3 | 4,1 | 3,9 |
| Formation continue/professionnelle ⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 5,3 | 4,7 | 4,6 | 4,8 | 4,6 | 4,6 | 4,2 | 4,4 | 4,0 | 4,2 | 4,0 |
| Catégorie B | 5,0 | 4,0 | 4,1 | 4,4 | 4,6 | 4,6 | 5,1 | 5,0 | 5,2 | 4,2 | 4,3 |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 3,4 | 3,1 | 3,1 | 3,2 | 3,2 | 3,3 | 2,4 | 2,2 | 2,2 | 2,1 | 2,1 |
| Ensemble | 4,1 | 3,6 | 3,6 | 3,7 | 3,8 | 3,8 | 3,7 | 3,6 | 3,7 | 3,3 | 3,4 |
| Formation initiale/statutaire et continue/professionnelle ⁽¹⁾ | | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | 14,6 | 15,2 | 14,8 | 13,8 | 13,1 | 12,6 | 11,8 | 12,2 | 11,4 | 11,7 | 11,0 |
| Catégorie B | 12,6 | 11,3 | 12,5 | 10,9 | 10,4 | 9,9 | 11,9 | 12,0 | 10,3 | 8,7 | 8,9 |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 7,4 | 7,2 | 7,0 | 7,2 | 6,0 | 6,8 | 3,8 | 3,3 | 4,2 | 4,1 | 3,7 |
| Ensemble | 9,7 | 9,5 | 9,6 | 9,2 | 8,3 | 8,6 | 8,2 | 8,2 | 8,0 | 7,4 | 7,3 |

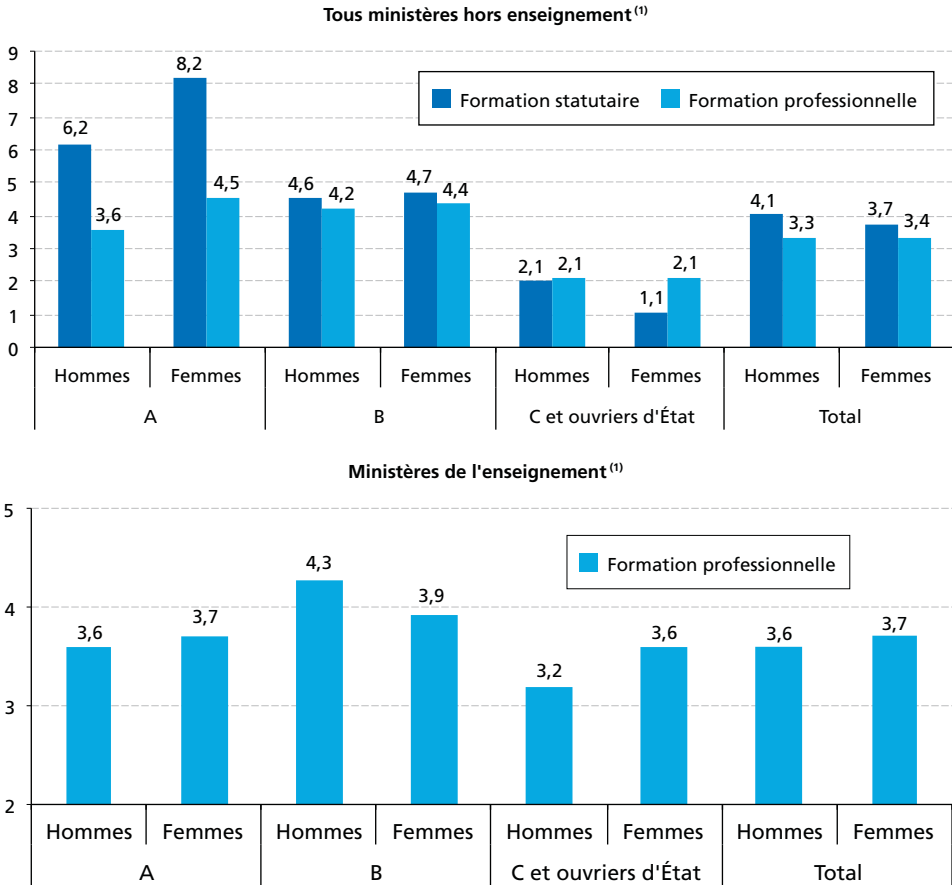
Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2001 et 2011 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2011

[en nombre de jours par agent]



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Formation statutaire et professionnelle dans les ministères 7.1

Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2011

| | Formation statutaire | | | Formation professionnelle | | | Total général | | |
|---|----------------------|------------|------------|---------------------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Affaires étrangères et européennes | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 4,7 | 6,4 | 5,5 | 5,3 | 7 | 6,1 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 2,3 | 2,4 | 2,3 | 2,5 | 2,3 | 2,3 | 4,8 | 4,6 | 4,7 |
| Ministères économique et financier | 6,3 | 4 | 4,9 | 4,8 | 4,2 | 4,5 | 11,1 | 8,2 | 9,4 |
| Culture et Communication | 0,3 | 0,5 | 0,4 | 2,3 | 3,4 | 2,9 | 2,6 | 3,9 | 3,3 |
| Défense et anciens combattants | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 1,9 | 2,7 | 2,2 | 2,5 | 3,3 | 2,8 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 4,1 | 3,6 | 3,9 | 2,8 | 2,7 | 2,7 | 6,9 | 6,2 | 6,7 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 5,1 | 3,6 | 4,6 | 3,7 | 3 | 3,4 | 8,8 | 6,6 | 8,1 |
| Justice et Libertés | 2,6 | 6,8 | 4,9 | 2,5 | 2,3 | 2,4 | 5,1 | 9,1 | 7,3 |
| Ministères sociaux | 1,7 | 1,5 | 1,6 | 3,5 | 3,8 | 3,7 | 5,3 | 5,4 | 5,3 |
| Services du Premier ministre hors formation interministérielle | 0,1 | 0 | 0,1 | 0,7 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,7 | 0,7 |
| Ensemble hors enseignement⁽¹⁾ | 4,1 | 3,7 | 3,9 | 3,3 | 3,4 | 3,4 | 7,4 | 7,1 | 7,3 |
| Enseignement ⁽¹⁾ | | | | 3,6 | 3,7 | 3,7 | | | |
| Total y compris enseignement⁽¹⁾ | | | | 3,5 | 3,6 | 3,6 | | | |

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-7 : Évolution de la formation par ministère entre 2010 et 2011

| | Effectifs physiques en formation | | | Nombre de jours de formation | | | Dépenses totales de formation | | |
|---|----------------------------------|------------------|------------------|------------------------------|------------------|------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------|
| | 2010 | 2011 | Évolution (en %) | 2010 | 2011 | Évolution (en %) | 2010 (en millions d'euros) | 2011 (en millions d'euros) | Évolution (en %) |
| Affaires étrangères et européennes | 8 390 | 8 269 | -1,4 | 64 310 | 57 476 | -10,6 | 17 | 16 | -5,8 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 41 000 | 41 862 | 2,1 | 132 714 | 167 770 | 26,4 | 41 | 44 | 9,1 |
| Ministères économique et financier | 444 841 | 433 422 | -2,6 | 1 732 961 | 1 527 276 | -11,9 | 482 | 437 | -9,3 |
| Culture et Communication | 31 796 | 31 589 | -0,7 | 89 058 | 82 079 | -7,8 | 36 | 35 | -3,6 |
| Défense et anciens combattants | 49 897 | 46 564 | -6,7 | 189 131 | 201 275 | 6,4 | 71 | 71 | -0,2 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 100 095 | 95 980 | -4,1 | 517 387 | 496 253 | -4,1 | 240 | 223 | -7,2 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 567 605 | 646 953 | 14 | 1 445 208 | 1 493 898 | 3,4 | 455 | 459 | 0,9 |
| Justice et Libertés | 146 256 | 123 757 | -15,4 | 768 213 | 547 693 | -28,7 | 162 | 117 | -27,3 |
| Ministères sociaux | 31 532 | 37 719 | 19,6 | 151 798 | 130 164 | -14,3 | 47 | 44 | -6,4 |
| Services du Premier ministre ⁽¹⁾ | 3 815 | 4 286 | 12,3 | 158 207 | 158 696 | 0,3 | 33 | 33 | -0,2 |
| Formation interministérielle ⁽²⁾ | 19 200 | 18 580 | -3,2 | 213 637 | 223 435 | 4,6 | 48 | 51 | 5,4 |
| Ensemble hors enseignement^(*) | 1 433 908 | 1 477 750 | 3,1 | 5 291 716 | 4 914 037 | -7,1 | 1 594 | 1 492 | -6,4 |
| Enseignement ^(*) | 1 246 541 | 1 274 969 | 2,3 | 8 793 242 | | | 2 144 | | |
| Total y compris enseignement^(*) | 2 680 449 | 2 752 719 | 2,7 | 14 084 958 | | | 3 737 | | |

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(2) Une partie de ces résultats est déjà incluse dans les bilans des ministères économique et financier et des services du Premier ministre, et n'est donc pas recomptée dans les totaux hors et y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche.

(3) Sans double compte.

(*) Comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère entre 2008 et 2011

| | 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|---|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| | Effectifs physiques en formation | Nombre de jours de formation | Effectifs physiques en formation | Nombre de jours de formation | Effectifs physiques en formation | Nombre de jours de formation | Effectifs physiques en formation | Nombre de jours de formation |
| Affaires étrangères et européennes | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 52 | 7 | 43 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 0 | 0 | 36 | 0 | 63 | 124 | 79 | 163 |
| Ministères économique et financier | 188 | 305 | 1 945 | 4 143 | 1 910 | 4 337 | 2 381 | 6 022 |
| Culture et Communication | 0 | 0 | 0 | 0 | 780 | 2 492 | 963 | 3 089 |
| Défense et anciens combattants | 3 | 12 | 222 | 945 | 452 | 1 607 | 361 | 1 491 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 0 | 0 | 91 | 275 | 107 | 413 | 218 | 980 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Justice et Libertés | 675 | 1 293 | 710 | 1 162 | 482 | 746 | 601 | 873 |
| Ministères sociaux | 76 | 198 | 112 | 327 | 328 | 1 030 | 655 | 1 379 |
| Services du Premier ministre | 93 | 712 | 102 | 612 | 257 | 1 558 | 139 | 1 011 |
| Ensemble hors enseignement ⁽¹⁾ | 1 035 | 2 520 | 3 218 | 7 464 | 4 390 | 12 359 | 5 404 | 15 051 |
| Enseignement ⁽¹⁾ | 311 | 533 | 357 | 773 | 354 | 941 | 169 | 471 |
| Total y compris enseignement ⁽¹⁾ | 1 346 | 3 053 | 3 575 | 8 237 | 4 744 | 13 300 | 5 573 | 15 522 |

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2010 et 2011

[en %]

| | Formation statutaire | | Formation professionnelle | | Ensemble | |
|---|----------------------|------------|---------------------------|------------|------------|------------|
| | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 |
| Affaires étrangères et européennes | 0,5 | 0,4 | 2,5 | 5,0 | 3,0 | 5,4 |
| Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire | 1,1 | 1,2 | 2,7 | 2,4 | 3,8 | 3,6 |
| Ministères économique et financier | 3,8 | 3,3 | 5,4 | 5,2 | 9,2 | 8,5 |
| Culture et Communication | 0,5 | 0,4 | 4,5 | 3,9 | 5,0 | 4,3 |
| Défense et anciens combattants | 0,4 | 0,4 | 2,6 | 3,0 | 3,0 | 3,4 |
| Écologie, développement durable, transports et logement | 5,9 | 6,2 | 3,5 | 3,5 | 9,4 | 9,7 |
| Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration | 3,6 | 3,5 | 4,2 | 4,4 | 7,8 | 7,9 |
| Justice et Libertés | 4,1 | 2,8 | 3,1 | 2,4 | 7,2 | 5,2 |
| Ministères sociaux | 1,8 | 1,5 | 2,5 | 4,1 | 4,3 | 5,6 |
| Services du Premier ministre hors formation interministérielle | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 0,9 |
| Ensemble hors enseignement ⁽¹⁾ | 3,3 | 3,1 | 4,0 | 4,0 | 7,3 | 7,1 |
| Enseignement ⁽¹⁾ | 2,4 | | 3,3 | 3,2 | 5,7 | |
| Total y compris enseignement ⁽¹⁾ | 2,7 | | 3,6 | 3,4 | 6,3 | |

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

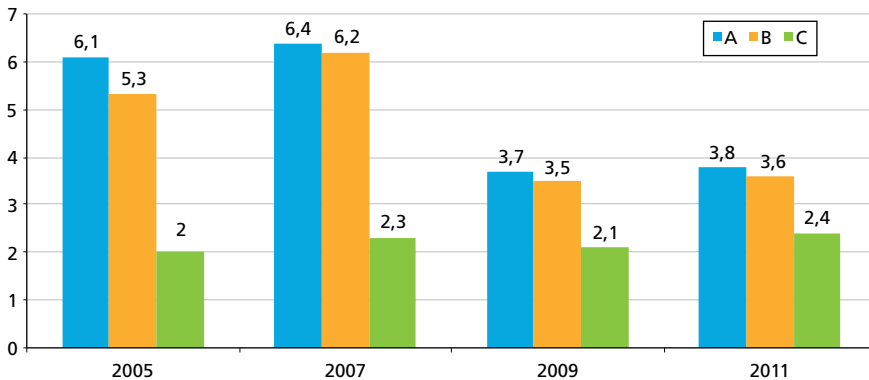
En 2011, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent s'établit à 2,6 jours, après 2,5 jours en 2009 et 3 jours en 2007. Il faut noter que, à la suite de la loi du 19 février 2007 relative à la FPT qui a notamment allégé la formation initiale pour les agents de catégories A et B, le volume de journées de formation suivies avait fortement baissé. Le nombre moyen de journées de formation par agent a augmenté quelque soit la catégorie hiérarchique et notamment pour les agents de catégorie C. Pour ces derniers, le nombre moyen de journées de formation par

agent s'établit à 2,4 jours en 2011 après 2,1 jours en 2009. Ceci peut s'expliquer par la loi du 19 février 2007 qui a créé des formations d'intégration pour les agents de catégorie C, lesquels qui ne bénéficiaient, auparavant, d'aucun dispositif. Les agents de catégories A et B bénéficient respectivement de 3,8 jours et 3,6 jours en moyenne par agent en 2011 (respectivement 3,7 et 3,5 jours en 2009).

La durée moyenne de formation, qui était en baisse entre 2007 et 2009, se stabilise en 2011 : 3,5 jours contre 3,6 jours en 2009.

Figure 7.2-1: Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale en 2005, 2007, 2009 et 2011

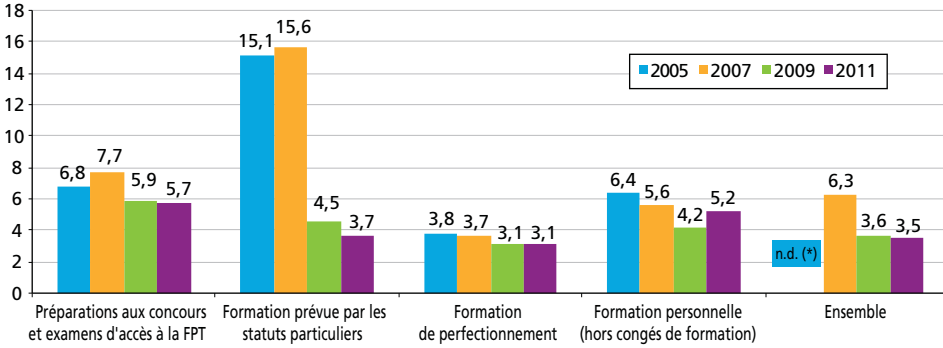
[en jours]



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des bilans sociaux.

Figure 7.2-2 : Durée moyenne des formations par type⁽¹⁾ de formation en 2005, 2007, 2009 et 2011 dans la fonction publique territoriale

[en jours]



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

(*) La durée moyenne de formation n'est pas disponible pour l'année 2005.

(1) La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

Formation continue dans la fonction publique hospitalière 7.3

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). L'ANFH est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle de la fonction publique hospitalière. Ces fonds couvrent 94 % des établissements et concernent : le financement du plan de formation (2,1 % de la masse salariale, versée à titre volontaire à l'ANFH), des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour VAE, des congés pour bilan de compétence (au total 0,2 %, obligatoirement versée à l'ANFH), celui des études promotionnelles (0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH) et celui de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les Établissements et services d'aide par le travail (Esat) (4,8 %, contribution volontaire).

La formation continue des agents de la fonction publique hospitalière (FPH) intègre les actions de formation figurant dans le plan de formation établi par l'employeur public hospitalier et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent en vue d'une reconversion professionnelle.

Financement des actions relevant du plan de formation des établissements

Les établissements doivent consacrer au financement des actions relevant du plan de formation 2,1 % minimum des rémunérations inscrites à leur budget. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leur déplacement et leur hébergement. En 2011, 2 343 établissements relevant du secteur sanitaire, social et médico-social, et employant des agents de la fonction publique hospitalière, ont confié à l'ANFH leurs fonds dédiés au financement du plan de formation. Cette cotisation s'est élevée à 482 millions d'euros en 2011 (465 millions d'euros en

2010) et a permis de financer plus de 882 318 départs en formation (838 642 en 2010), soit une hausse de 5,2 % par rapport à 2010.

Financement des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et des congés pour bilan de compétences (BC)

Le CFP ouvre aux agents hospitaliers des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux, la possibilité de financer à leur initiative et à titre individuel des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel...), distinctes de celles faisant partie du plan de formation de l'établissement.

L'ensemble CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2 % de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 53 millions d'euros en 2011 (52 millions d'euros en 2010).

En 2011, 3 005 agents ont bénéficié du financement de leur bilan de compétences, 1 090 agents sont en cours de VAE et 3 931 sont en cours de CFP (un agent = un dossier financé).

Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPE)

Les études promotionnelles (EP) désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social.

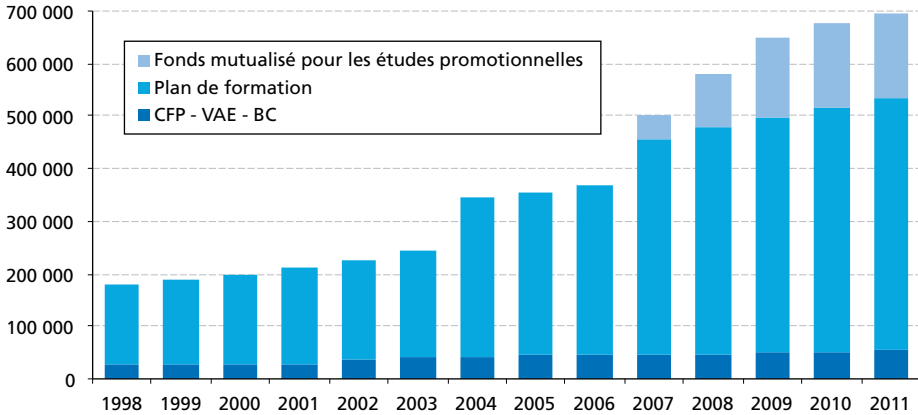
Le FMPE est une contribution de 0,6 % de la masse salariale : il a représenté une collecte de 161 millions d'euros en 2011. En 2011, 18 651 études promotionnelles ont été financées (tous financements confondus).

Droit individuel à la formation (DIF)

Dans les établissements adhérents à l'ANFH, 27 536 départs en DIF ont été comptabilisés soit une progression de 30,4 % sur un an (21 119 départs en 2010).

Figure 7.3-1: Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement entre 1998 et 2011

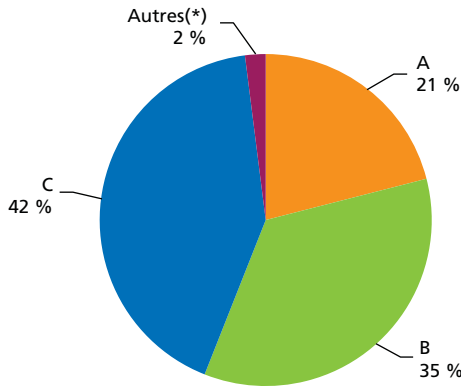
[en milliers d'euros]



Source: ANFH, Rapports d'activité.

Figure 7.3-2: Répartition des départs en formation dans le cadre des Plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2011

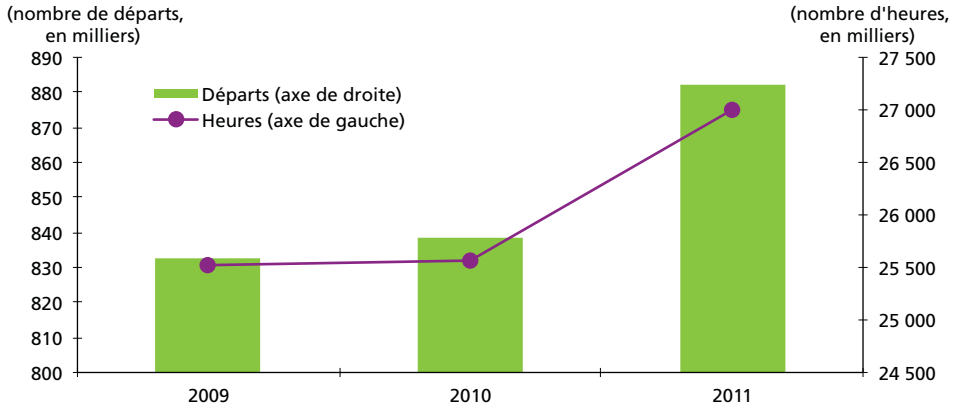
[en %]



Source: ANFH, Rapports d'activité.

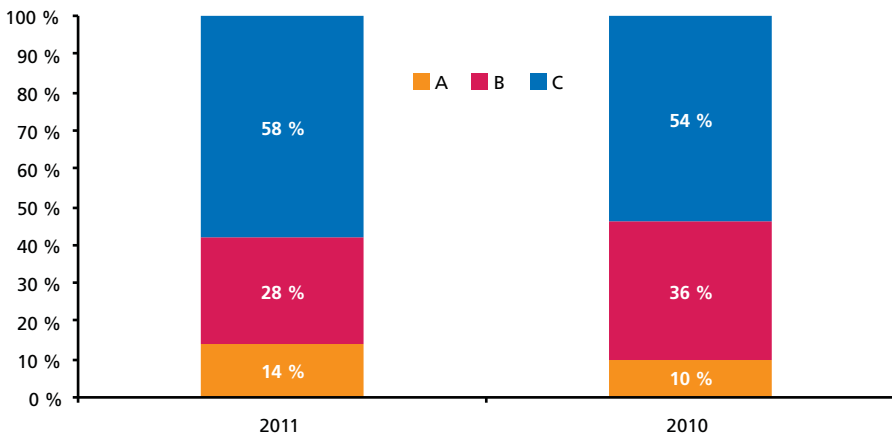
(*) Essentiellement des contrats aidés.

Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2011 dans le cadre des plans de formation des établissements



Source: ANFH, Rapports d'activité.

Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique en 2011 dans la FPH [en %]



Source: ANFH, Rapports d'activité.

Temps et conditions de travail

8

Organisation du temps de travail **8.1**

Compte épargne-temps **8.2**

Congés et autres causes d'absence au travail **8.3**

Congés maladie **8.4**

Accident du travail **8.5**

Maladies professionnelles **8.6**

Exposition aux risques professionnels **8.7**

Définitions et méthodes

A - L'organisation du temps de travail

Le forfait : régime applicable aux « cadres » : le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée, a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime dit « au forfait », dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'attribution de façon forfaitaire d'une compensation sous forme de jours supplémentaires de RTT.

B - Le compte épargne-temps

Fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a subi plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionnent sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;
- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, les dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le

CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

C - Les congés et autres causes d'absence au travail

L'indicateur rapportant le nombre de personnes absentes selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents des ministères ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année. Il n'est pas comparable non plus avec celui utilisé par les enquêtes portant sur le secteur privé pour calculer l'absentéisme (calcul du rapport entre le nombre des journées d'absence selon la cause d'absence par le nombre de jours de travail théoriques). Il n'est pas non plus comparable avec l'indicateur de la DGCL : nombre de journées d'absence selon les causes d'absence (en jours calendaires) / effectif physique sur emplois permanents. Quant au taux d'absentéisme calculé par la DGOS, il est construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absences selon les causes d'absence / le nombre d'ETP moyens travaillés de l'année x 365.

Le congé parental, auparavant suivi dans la rubrique sur les positions statutaires (FT4), est désormais suivi dans la rubrique sur le temps de travail (FT8).

D - Les congés maladie

- **Le congé de maladie « ordinaire »** : durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.
- **Le congé de longue maladie** : durée maximale de trois ans. Ce congé est octroyé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, lèpre mutilante, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, appareil digestif, collagénoses, endocrinopathies, etc.
- Par ailleurs, après avoir épuisé un an de congé longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire atteint d'une des cinq maladies suivantes (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave ou acquis) est placé en **congé de longue durée**.

L'analyse de l'absentéisme au travail pour raison médicale à partir des sources d'information de type administratif se heurte à de multiples difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données,

les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication sont hétérogènes et non coordonnés. Les comparaisons entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé sont dès lors délicates à réaliser. Néanmoins, les données publiées dans les bilans sociaux des collectivités territoriales et la synthèse annuelle des données sociales hospitalières peuvent être utilisées pour reconstruire un indicateur agrégé portant sur les mêmes définitions. Ce travail est présenté dans le tableau 8.4-1.

Dans la fonction publique de l'État, deux indicateurs sont présentés : la proportion des agents absents pour maladie (nombre de personnes ayant eu au moins un congé selon les motifs médicaux) parmi l'effectif physique au 31 décembre ; le nombre moyen de jours d'absence par agent (nombre de jours d'absence selon les motifs médicaux) parmi l'effectif physique au 31 décembre. Ces indicateurs prennent en compte les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service, travail, maladie professionnelle, les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre moyen de journées d'absence par agent et par an : nombre de journées d'absence pour motifs médicaux (en jours calendaire) / effectif physique sur emplois permanents. Cet indicateur prend en compte la maladie ordinaire, la longue maladie, les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Dans la fonction publique hospitalière, le taux d'absentéisme pour motif médical calculé par la DGOS est construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absences, hors formation / le nombre d'ETP moyens travaillés de l'année $\times 365$. Il prend en compte la maladie ordinaire, la longue maladie et maladie de longue durée, les accidents du travail, du trajet, les maladies professionnelles mais aussi, ce qui n'est pas le cas dans la fonction publique de l'État ni dans la fonction publique territoriale, les congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption.

E - Les accidents du travail

Accidents du travail : accidents de service des fonctionnaires et accidents du travail des agents non-titulaires. Ils surviennent lorsque l'agent est sous l'autorité de l'employeur, pendant le temps et sur le lieu de travail. Les accidents de mission qui surviennent lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles sont inclus dans les accidents du travail.

Accidents de trajet : ils surviennent lors du parcours entre le lieu du travail et le domicile ou le lieu de restauration, à l'heure normale.

Dans la fonction publique de l'État, le dernier recensement des accidents du travail a été établi auprès des ministères en 2006. La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés, portant sur les années 2007 à 2012, sont attendus à l'automne 2013.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt pour 100 agents).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt.

F - Les maladies professionnelles

Les **maladies professionnelles** sont les maladies contractées par les agents au cours de leur activité professionnelle, et qui ont été reconnues comme telles par les commissions de réforme. Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance et non pas l'année où elles se sont déclarées.

Le **nombre de jours d'arrêt** occasionnés par les maladies professionnelles durant l'année 2006 est recensé pour tous les cas reconnus, quelle que soit l'année de leur reconnaissance.

Le dernier recensement des maladies professionnelles auprès des ministères a été établi en 2006. La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés, portant sur les années 2007 à 2012, sont attendus à l'automne 2013. Il n'y a pas de données équivalentes disponibles pour la fonction publique territoriale, ni pour la fonction publique hospitalière.

G - Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans les trois versants de la fonction publique, à la faveur notamment de l'accord sur la Santé et la sécurité au travail de novembre 2009.

Figure 8.1-1: Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

[en %]

| | FPE | FPT | FPH | Ensemble 3 FP |
|-----------------|------------|------------|------------|---------------|
| Hommes | 7,5 | 4,2 | 9,5 | 6,6 |
| Femmes | 5,1 | 4,7 | 6,7 | 5,4 |
| Ensemble | 6,3 | 4,5 | 7,4 | 5,9 |

Source : enquête *Emploi 2012*, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine.

Note de lecture : 7,5 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

Figure 8.1-2: Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

[en %]

| Ministère | Catégorie hiérarchique | | | Sexe | | Ensemble |
|---------------------------------------|------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| | A | B | C | Hommes | Femmes | |
| Affaires étrangères | 92,4 | 0,9 | 0,3 | 26,4 | 8,7 | 15,6 |
| Agriculture | 53,3 | 1,8 | 0,5 | 11,3 | 6,1 | 16,3 |
| Culture | 40,5 | 1,5 | 0,8 | 28,1 | 14,1 | 19,4 |
| Défense | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,2 | 0,3 |
| Économie et Finances | 57,3 | 5,4 | 1,0 | 25,1 | 5,8 | 13,3 |
| Éducation nationale | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Emploi et Solidarité | 17,0 | 0,6 | 0,6 | 12,3 | 3,3 | 5,7 |
| Équipement | 6,0 | 0,1 | 0,0 | 0,9 | 0,5 | 0,8 |
| Intérieur | 38,8 | 5,5 | 0,2 | 2,9 | 2,3 | 2,7 |
| <i>dont Police nationale</i> | 92,3 | 9,2 | 0,3 | 2,0 | 1,8 | 2,0 |
| Jeunesse et Sports | 100,0 | 9,0 | 3,0 | 100,0 | 42,5 | 75,9 |
| Justice | 80,9 | 6,4 | 0,6 | 15,4 | 16,4 | 16,1 |
| <i>dont magistrats</i> | 93,5 | - | - | 93,4 | 93,6 | 93,5 |
| Outre-mer | 42,1 | 0,0 | 0,0 | 27,4 | 4,7 | 14,0 |
| Services du Premier ministre | 47,7 | 3,5 | 0,2 | 28,6 | 13,8 | 20,9 |
| Total des ministères | 41,7 | 3,2 | 0,3 | 8,7 | 4,2 | 6,4 |
| Total hors Éducation nationale | 47,5 | 3,8 | 0,4 | 10,0 | 6,0 | 8,2 |

Source : enquête *exceptionnelle Temps de travail 2003*, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1 % des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

Figure 8.1-3: Travail le dimanche et horaires atypiques dans les familles de métiers⁽¹⁾ des trois versants de la fonction publique en 2010

[en %]

| Filières | Travail le dimanche et jours fériés, même occasionnellement | Travail de nuit (entre minuit et 5 heures), même occasionnellement | Ne pas disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine | Plus de 40 heures travaillées la semaine précédente |
|---|---|--|---|---|
| Action sociale | 27,8 | 5,7 | 18,4 | 15,8 |
| Administration | 26,3 | 9,2 | 5,4 | 18,4 |
| Bâtiment / Travaux publics | 39,7 | 31,6 | 2,2 | 6,2 |
| Entretien / Maintenance | 44,7 | 13,1 | 13,2 | 8,7 |
| Espaces verts, paysages | 44,9 | 15,4 | 1,3 | 1,4 |
| Finances publiques | 15,0 | 8,2 | 4,7 | 15,5 |
| Formation / Éducation / Recherche | 31,5 | 8,5 | 7,2 | 19,4 |
| Sécurité / Défense | 86,7 | 49,7 | 14,8 | 29,7 |
| Services à la personne / Restauration | 37,9 | 11,7 | 18,0 | 17,4 |
| Soins | 71,6 | 35,3 | 25,4 | 19,7 |
| Sports et loisirs / Animation / Culture | 43,1 | 27,3 | 13,1 | 12,5 |
| Technique / Informatique / Transports | 36,9 | 21,1 | 5,9 | 23,3 |
| Ensemble | 42,1 | 17,8 | 12,0 | 16,6 |

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 15 % des agents de la filière «Finances publiques» de la fonction publique travaillent de nuit, même occasionnellement.

(1) Voir dossier «L'exposition aux risques professionnels par métier dans la fonction publique».

Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2010 [en %]

| | FPE | | | FPT | | | FPH | | | Ensemble 3 FP | | | Secteur privé | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Subir au moins trois contraintes de rythme de travail⁽¹⁾ | 40,8 | 33,1 | 38,3 | 29,8 | 21,3 | 24,7 | 40,4 | 41,0 | 40,9 | 35,6 | 30,1 | 32,5 | 43,0 | 36,4 | 40,2 |
| Avoir un rythme de travail imposé par : | | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce</i> | 0,9 | 0,3 | 0,7 | 1,0 | 0,7 | 0,8 | 3,6 | 2,1 | 2,5 | 1,4 | 1,1 | 1,2 | 5,5 | 3,6 | 4,7 |
| <i>la cadence automatique d'une machine</i> | 1,1 | 0,2 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 0,9 | 3,1 | 2,8 | 2,9 | 1,3 | 1,5 | 1,4 | 6,1 | 3,9 | 5,1 |
| <i>d'autres contraintes techniques</i> | 18,2 | 10,9 | 15,8 | 12,4 | 5,5 | 8,3 | 16,5 | 12,2 | 13,2 | 15,3 | 8,7 | 11,5 | 19,7 | 9,5 | 15,4 |
| <i>une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate</i> | 69,0 | 52,1 | 63,4 | 57,8 | 49,3 | 52,8 | 59,0 | 58,9 | 58,9 | 62,2 | 53,2 | 57,0 | 54,5 | 59,7 | 56,7 |
| <i>des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus</i> | 12,6 | 11,8 | 12,3 | 10,5 | 12,0 | 11,4 | 24,1 | 25,8 | 25,4 | 13,5 | 17,0 | 15,5 | 22,8 | 19,1 | 21,2 |
| <i>un contrôle ou un suivi informatisé</i> | 38,5 | 34,2 | 37,1 | 21,1 | 13,5 | 16,6 | 24,7 | 19,7 | 20,9 | 28,3 | 18,6 | 22,7 | 31,2 | 30,3 | 30,8 |
| Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue | 64,2 | 66,8 | 65,1 | 56,3 | 59,7 | 58,3 | 58,4 | 66,9 | 64,8 | 59,6 | 63,3 | 61,7 | 53,6 | 58,0 | 55,5 |
| Être obligé de se dépêcher pour faire son travail (toujours, souvent) | 27,3 | 32,5 | 29,0 | 21,4 | 34,0 | 28,9 | 41,6 | 47,8 | 46,3 | 26,8 | 38,9 | 33,8 | 36,3 | 39,8 | 37,8 |
| Changer de poste en cas d'urgence ou d'absence d'un collègue | 22,7 | 18,7 | 21,4 | 25,9 | 22,9 | 24,1 | 25,3 | 23,5 | 23,9 | 24,6 | 22,5 | 23,4 | 22,6 | 20,8 | 21,8 |
| Impossibilité de faire varier les délais fixés | 26,5 | 39,7 | 30,9 | 25,4 | 37,4 | 32,6 | 21,5 | 29,3 | 27,4 | 25,2 | 34,8 | 30,7 | 35,2 | 38,0 | 36,4 |
| Impossibilité de changer l'ordre des tâches à accomplir | 6,3 | 6,5 | 6,4 | 8,6 | 9,6 | 9,2 | 7,8 | 10,7 | 10,0 | 7,6 | 9,6 | 8,7 | 14,2 | 12,8 | 13,6 |
| Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite | 9,5 | 3,9 | 7,7 | 13,3 | 19,7 | 17,1 | 15,4 | 24,7 | 22,5 | 12,2 | 19,4 | 16,3 | 13,3 | 18,6 | 15,5 |

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

(1) Parmi lesquelles : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé.

Figure 8.2-1: Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour les trois fonctions publiques

| | Fonction publique de l'État | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière |
|---|--|--|--------------------------------|------------------------|--|
| | Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009 | Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007 | Tous agents 31/12/2011 | Tous agents 31/12/2009 | Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007 |
| Part d'agents ayant un CET (en %) au 31/12 | 31,4 | 25,1 | 12,5 | 7,0 | 14,1* |
| Nombre moyen de jours par CET au 31/12 | 17,1 | 18,0 | 17,0 | 18,0 | 27,7 |
| Nombre CET ouverts au 31/12 | 230 759 | 202 403 | 200 350 | 119 000 | 132 750 |
| Nombre de jours en stock au 31/12 | 3 950 769 | 3 581 410 | 3 356 000 | 2 154 000 | 3 676 450 |
| Nombre de jours indemnisés ou rachetés | 921 780 | 353 741 | 102 500 | (2) - | 925 671 |
| Nombre de jours versés au RAFP ⁽¹⁾ | 166 738 | | 6 220 | | |

Sources : enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFF, département des études et des statistiques ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

(2) Aucun jour de rachat n'a eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010.

Figure 8.2-2: Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

| | A niveau administrateur | A niveau attaché | Ensemble des A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|---|-------------------------|------------------|----------------|-------------|-------------|-----------|
| Nombre de CET au 31-12-2009 | 27 527 | 62 374 | 89 901 | 86 297 | 54 561 | 230 759 |
| Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %) | 51,0 | 49,9 | 50,3 | 30,7 | 19,9 | 31,4 |
| Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %) | 25,0 | 26,4 | 26,0 | 33,6 | 44,1 | 33,1 |
| Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 (en %) | 41,2 | 32,7 | 35,3 | 19,6 | 18,6 | 25,5 |
| Nombre de jours rachetés au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009 | 222 147 | 358 543 | 580 690 | 240 446 | 100 644 | 921 780 |
| Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat | 19,6 | 17,6 | 18,3 | 14,2 | 9,9 | 15,7 |
| Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %) | 14,5 | 2,5 | 6,2 | 1,7 | 1,8 | 3,4 |
| Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009 | 39 412 | 46 997 | 86 409 | 50 638 | 29 691 | 166 738 |
| Moyenne de jours versés au RAFP par compte utilisé pour le versement | 9,9 | 29,8 | 15,5 | 35,4 | 30,9 | 20,9 |
| Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %) | 9,7 | 10,7 | 10,4 | 11,8 | 11,6 | 11,2 |
| Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné | 13,4 | 12,3 | 12,6 | 11,5 | 7,9 | 11,0 |
| Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009 | 725 270 | 1 043 397 | 1 768 667 | 1 544 555 | 637 547 | 3 950 769 |
| Nombre moyen de jours en stock sur les CET | 26,3 | 16,7 | 19,7 | 17,9 | 11,7 | 17,1 |

Source : enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFF, DGAFF, département des études et des statistiques.

Note de lecture : au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.

Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010

| | Nombre de jours | Nombre de semaines |
|---|-----------------|--------------------|
| Les trois versants de la fonction publique | 45 | 7,6 |
| État ⁽¹⁾ | 48 | 8,0 |
| Collectivités locales | 45 | 7,4 |
| Hôpitaux publics | 44 | 7,3 |
| Employeur particulier | 26 | 4,3 |
| Entreprise, association | 36 | 5,9 |
| De 1 à 9 salariés | 29 | 4,9 |
| De 10 à 49 salariés | 32 | 5,3 |
| De 50 à 199 salariés | 37 | 6,1 |
| De 200 à 999 salariés | 38 | 6,4 |
| Plus de 1000 salariés | 40 | 6,6 |

Source : enquête *Emploi en continu sur l'année 2010*, Insee. Traitement Insee.

Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Lecture : en 2010, les salariés d'une entreprise ou d'une association ont pris en moyenne 36 jours ouvrables de congé, correspondant à 5,9 semaines de congé.

(1) hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires.

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010

[en %]

| | Tous ministères hors Éducation nationale | | Éducation nationale | | Total général | |
|---|---|-------------|---------------------|---------------------------|---------------|----------------------------|
| | 2004 | 2010 | 2004 | 2010 | 2004 | 2010 |
| Congé ordinaire de maladie | 3,0 | 2,8 | 2,8 | 2,3 | 2,9 | 2,5 |
| Congé de longue maladie ou pour grave maladie | 1,1 | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 0,8 |
| Accident de service ou de travail, maladie professionnelle | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,2 |
| Ensemble "maladies" | 4,3 | 4,0 | 3,8 | 3,1 | 4,0 | 3,5 |
| Congé de maternité, paternité et d'adoption | 0,4 | 0,5 | 1,2 | 1,4 | 0,9 | 1,1 |
| Autorisation spéciale d'absence | 0,7 | 0,8 | 0,5 | 0,4 | 0,6 | 0,5 |
| <i>Dont garde enfant malade</i> | <i>0,1</i> | <i>0,1</i> | <i>0,1</i> | <i>0,1</i> | <i>0,1</i> | <i>0,1</i> |
| Formations | 1,8 | 2,0 | 1,6 | 0,7 | 1,7 | 1,2 |
| Congés annuels, RTT, CET, récupération | 10,4 | 8,9 | 0,2 ⁽³⁾ | 2,3 ⁽²⁾ | 5,5 | 3,4 ⁽²⁾ |
| Part de personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010 ⁽¹⁾ (en %) | 17,9 | 17,1 | 7,4 | 6,2 ⁽²⁾ | 11,7 | 10,1 ⁽²⁾ |

Source : enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire, lors de la journée du 25 mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre 2011⁽¹⁾

| | Agents en congé parental |
|---|--------------------------|
| Affaires étrangères et européennes | 29 |
| Alimentation, Agriculture et Pêche | 112 |
| Ministères économique et financier | 340 |
| Culture et Communication | 41 |
| Défense | 179 |
| Écologie, Énergie, Développement durable et Mer | 106 |
| Ministères de l'enseignement | 5 509 |
| Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales | 570 |
| Justice et Libertés | 225 |
| Santé et jeunesse et sports | 37 |
| Services du Premier ministre | 6 |
| Ensemble | 7 154 |
| Part des agents en congé parental | 0,5 % |

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2011, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre [en %]

| | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | 2007 | 2009 ⁽¹⁾ | 2011 ⁽¹⁾ |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------|---------------------|---------------------|
| Sexe | | | | | | | |
| Hommes | 5,9 | 3,2 | 3,5 | 4,1 | 5,1 | 4,7 | 4,2 |
| Femmes | 94,1 | 96,8 | 96,5 | 95,9 | 94,9 | 95,3 | 95,8 |
| Ensemble | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Âge | | | | | | | |
| Moins de 30 ans | | | 10,7 | 12,5 | 12,8 | 12,0 | 11,9 |
| 30 à 39 ans | | | 75,4 | 75,7 | 74,2 | 74,4 | 75,0 |
| 40 à 49 ans | | | 13,7 | 11,7 | 12,9 | 13,3 | 12,8 |
| 50 ans et plus | | | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,3 |
| Ensemble | | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Catégorie hiérarchique | | | | | | | |
| A+ | - | - | - | - | 4,1 ⁽²⁾ | 0,4 ⁽²⁾ | 0,8 ⁽²⁾ |
| A | 33,9 | 32,8 | 50,6 | 60,0 | 59,8 | 70,2 | 72,0 |
| B | 38,7 | 33,0 | 18,1 | 12,6 | 12,7 | 11,7 | 11,6 |
| C | 27,4 | 34,2 | 31,3 | 27,4 | 23,4 | 17,8 | 15,6 |
| Ensemble | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2011, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 95,8 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont des femmes et 75 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010.

Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B », c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963.

Dans la définition utilisée pour 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs du travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre

[en %]

| | 2007 | 2009 ⁽¹⁾ | 2011 ⁽¹⁾ |
|-----------------|--------------|---------------------|---------------------|
| Moins d'un an | 63,6 | 54,0 | 67,1 |
| De 1 à 5 ans | 35,3 | 24,8 | 31,8 |
| De 5 à 10 ans | 1,1 | 0,6 | 0,8 |
| Plus de 10 ans | 0,0 | 20,6 | 0,3 |
| Ensemble | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2011, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Lecture : 67 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

| | Total | % femmes |
|------------------------------------|-------|----------|
| Congé parental (article 75) | | |
| Fonctionnaires et non-titulaires | 9 151 | 96,8 |

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des «bilans sociaux» et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

Figure 8.4-1 : Nombre moyen de jours d'absence par motif dans les trois versants de la fonction publique

| Motifs d'absence | Fonction publique de l'État (2003) ⁽¹⁾ | Fonction publique territoriale (2011) | Fonction publique hospitalière (2008) |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Maladie ordinaire et Longue maladie/longue durée | 12 | 18,7 | 14 |
| Maladie ordinaire et Longue maladie/longue durée et Accident du travail et du trajet | nd | 21,0 | 15,6 ⁽²⁾ |
| Maladie ordinaire et Longue maladie/longue durée et Accident du travail et du trajet et Maladie professionnelle | 13 | 21,7 | 16,3 ⁽³⁾ |

Sources : Enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, département des études et des statistiques ; bilans sociaux 2011, DGCL ; enquête « Bilan social 2008 », DGOS.

Champ : FPE : agents titulaires et non-titulaires civils des administrations centrales et des services déconcentrés de 4 régions ; FPT : agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents ; FPH : agents titulaires et non-titulaires employés dans les établissements de santé employant au moins 300 agents.

(1) L'échantillon porte sur 1 702 806 titulaires et non titulaires civils des administrations centrales et des services déconcentrés de 4 régions. Une nouvelle enquête est en cours dans la FPE en 2013.

(2) Précision à plus ou moins 2,1 jours.

(3) Précision à plus ou moins 2,2 jours.

Nd : non disponible.

Figure 8.4-2 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2003 [en %]

| | Agents ayant pris au moins un congé ordinaire de maladie | | Agents ayant pris au moins un congé maladie de type long | | |
|--|--|--------------------|--|----------------|-------------------------|
| | de 3 jours et moins | de 4 jours et plus | Accident de service ⁽³⁾ | Longue maladie | Maladie de longue durée |
| Affaires étrangères ⁽¹⁾ | | | | | |
| Agriculture | 13,6 | 28,0 | 0,8 | 1,1 | 0,8 |
| Culture | 7,9 | 25,5 | 2,3 | 1,1 | 0,6 |
| Défense | 23,3 | 37,9 | 3,3 | 1,3 | 1,1 |
| Économie et finances | 23,3 | 30,0 | 0,7 | 1,0 | 0,8 |
| Éducation enseignants | 24,1 | 24,9 | 0,6 | 1,1 | 0,7 |
| Éducation non enseignants ⁽²⁾ | 16,8 | 27,1 | 1,8 | 1,4 | 0,8 |
| Équipement | 12,1 | 26,8 | 3,3 | 1,3 | 0,6 |
| Intérieur | 18,0 | 33,1 | 6,2 | 1,0 | 0,9 |
| dont Police nationale | 17,7 | 35,5 | 7,7 | 0,9 | 0,9 |
| Jeunesse et sports | 11,2 | 16,4 | 1,1 | 0,5 | 0,3 |
| Justice | 18,7 | 36,2 | 4,1 | 1,1 | 0,6 |
| Outre-mer ⁽¹⁾ | 31,1 | 38,8 | 2,8 | 2,8 | 1,7 |
| Services du Premier ministre | 15,8 | 26,4 | 1,7 | 0,9 | 0,2 |
| Travail et santé | 31,8 | 30,0 | 0,7 | 1,7 | 1,0 |
| Total hors enseignants | 18,3 | 29,8 | 2,6 | 1,2 | 0,8 |
| Total | 20,9 | 27,6 | 1,7 | 1,2 | 0,8 |

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'orientation, maîtres d'internat et surveillants, personnels de direction.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

Lecture : 2,3 % des agents du ministère de la Culture ont fait l'objet d'un congé maladie pour accident de service en 2003.

Note de lecture : ces proportions d'agents ne s'additionnent pas, un agent peut en effet avoir eu recours à deux types de congé différents la même année.

Figure 8.4-3 : Nombre moyen de jours de congé maladie dans les ministères en 2003

| | Nombre moyen de jours de congé ordinaire de maladie (moins de 3 jours et plus de 4 jours) par agent | Nombre moyen de jours de congé maladie (tous types confondus) par agent |
|--|---|---|
| Affaires étrangères ⁽¹⁾ | 7 | 13 |
| Agriculture | 6 | 12 |
| Culture | 7 | 15 |
| Défense | 10 | 16 |
| Économie et Finances | 8 | 12 |
| Éducation enseignants | 6 | 11 |
| Éducation non enseignants ⁽²⁾ | 7 | 13 |
| Équipement | 8 | 15 |
| Intérieur | 9 | 17 |
| <i>dont Police nationale</i> | 11 | 19 |
| Jeunesse et Sports | 3 | 6 |
| Justice | 10 | 15 |
| Outre-mer ⁽¹⁾ | 11 | 23 |
| Services du Premier ministre | 6 | 9 |
| Travail et Santé | 8 | 14 |
| Total hors enseignants | 8 | 14 |
| Total | 7 | 13 |

Source : enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2003, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

(1) Administration centrale.

(2) Personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, des conseillers d'orientation, maîtres d'internat et surveillants, personnels de direction.

(3) Les accidents comptabilisés ici sont ceux ayant donné lieu à un arrêt de travail.

Note de lecture : le nombre moyen de jours est le nombre total de jours pris pour maladie rapporté à l'ensemble des effectifs couverts par l'enquête.

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'absence ⁽¹⁾ par agent et par motif dans la fonction publique territoriale

| | au 31 décembre 2009 | au 31 décembre 2011 |
|---|---------------------|---------------------|
| Maladie ordinaire | 11,4 | 11,9 |
| Longue maladie | 6,6 | 6,8 |
| Accident du travail et du trajet | 2,1 | 2,3 |
| Maladie professionnelle | 0,5 | 0,7 |
| Total absence pour "raison de santé" | 20,6 | 21,7 |

Source : DGCL, bilans sociaux 2009 et 2011.

Champ : Agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents au 31 décembre 2009 et 2011.

(1) Les journées d'absence pour maladie, longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle sont décomptées en jours calendaires.

Figure 8.4-5 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2008

| | Nombre moyen de jours d'absence |
|---|---------------------------------|
| Maladie ordinaire | 9,4 |
| Longue maladie, maladie de longue durée | 4,6 |
| Accident du travail | 1,4 |
| Accident du trajet | 0,2 |
| Maladie professionnelle | 0,7 |
| Total absence pour "raison de santé" | 16,3 |

Source : DGOS, enquête «Bilan social 2008».

Champ : Agents travaillant dans les établissements publics de santé d'au moins 300 agents.

Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2010

[en %]

| | Part des agents ayant eu au moins un accident du travail dans l'année ⁽¹⁾ |
|--------------------------------|--|
| Fonction publique de l'État | 8,5 |
| Fonction publique territoriale | 10,6 |
| Fonction publique hospitalière | 9,9 |
| Ensemble 3 FP | 9,7 |
| Secteur privé | 7,8 |

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Salariés France métropolitaine et Réunion; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

(1) Accident du travail survenu dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-2 : Nombre moyen de jours perdus pour accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2010

[en %]

| | Nombre moyen de jours perdus pour accident du travail dans l'année ⁽¹⁾ |
|--------------------------------|---|
| Fonction publique de l'État | 10,2 |
| Fonction publique territoriale | 5,7 |
| Fonction publique hospitalière | 3,5 |
| Ensemble 3 FP | 6,2 |
| Secteur privé | 6,7 |

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Salariés France métropolitaine et Réunion; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

(1) Accident du travail survenu dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-3 : Accidents du travail et accidents de trajet dans les ministères selon la gravité, par ministère en 2006

| | Taux de couverture de l'enquête ⁽¹⁾ | Nombre d'accidents | | | | Part des accidents de trajet parmi les accidents (en %) | | | |
|-------------------------------------|--|-----------------------|-----------------------|------------|---------------|---|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | | Sans arrêt de travail | Avec arrêt de travail | Avec décès | Total | Total | Sans arrêt de travail | Avec arrêt de travail | Avec décès |
| Affaires étrangères | 57,3 % | 29 | 45 | 0 | 74 | 44,6 | 41,4 | 46,7 | N/a |
| Agriculture | 100,0 % | 438 | 450 | 3 | 891 | 16,6 | 13,2 | 19,8 | 33,3 |
| Culture | 92,9 % | 159 | 316 | 0 | 475 | 38,1 | 39,0 | 37,7 | N/a |
| Défense | 91,2 % | 1 182 | 1 382 | 2 | 2 566 | 16,1 | 13,8 | 18,0 | 50,0 |
| Ministères économique et financier | nd | 855 | 1 379 | 4 | 2 238 | 39,0 | 32,0 | 43,2 | 50,0 |
| Ministères de l'enseignement : | | | | | | | | | |
| Administration centrale | 100,0 % | 29 | 47 | 0 | 76 | 53,9 | 37,9 | 63,8 | N/a |
| Enseignement scolaire | 93,2 % | 7 580 | 14 403 | 10 | 21 993 | 16,0 | 13,2 | 17,5 | 80,0 |
| Enseignement supérieur et Recherche | 55,8 % | 595 | 1 011 | 6 | 1 612 | 21,2 | 13,8 | 25,2 | 83,3 |
| Équipement, Écologie et Aménagement | | | | | | | | | |
| Hors Aviation civile | 101,7 % | 1 799 | 2 548 | 6 | 4 353 | 8,8 | 8,2 | 9,2 | 16,7 |
| Aviation civile | 91,9 % | 44 | 76 | 0 | 120 | 29,2 | 27,3 | 30,3 | N/a |
| Intérieur | | | | | | | | | |
| Hors Police nationale | 84,7 % | 421 | 550 | 2 | 973 | 36,1 | 36,6 | 35,8 | 0,0 |
| Police nationale | 88,8 % | 5 283 | 6 775 | 8 | 12 066 | 6,4 | 3,6 | 8,6 | 37,5 |
| Jeunesse et Sports | 96,5 % | 65 | 122 | 0 | 187 | 15,0 | 10,8 | 17,2 | N/a |
| Justice | 97,2 % | 1 425 | 1 960 | 2 | 3 387 | 15,8 | 12,3 | 18,2 | 100,0 |
| Ministères sociaux | 90,0 % | 259 | 329 | 2 | 590 | 36,6 | 34,7 | 37,7 | 100,0 |
| Services du Premier ministre | 46,9 % | 29 | 31 | 0 | 60 | 50,0 | 48,3 | 51,6 | N/a |
| Total | 78,8 % | 20 192 | 31 424 | 45 | 51 661 | 15,3 | 12,1 | 17,3 | 55,6 |

Source : Enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, département des études et des statistiques. Résultats définitifs.

Champ : Ensemble des ministères répondants, agents civils.

(1) Le taux de couverture à l'enquête est le rapport entre l'effectif couvert par l'enquête ministérielle et l'effectif mesuré dans le fichier général de l'État, en %.

nd : non disponible; N/a : non applicable.

Lecture : en 2006, 51 661 accidents du travail et de trajet ont été recensés dans les ministères. Les accidents de trajet représentent 15,3 % de ce total, 55,6 % des 45 accidents ayant entraîné le décès.

Figure 8.5-4 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2011

| | Nombre d'accidents de service pour 100 agents | Nombre d'accidents de trajet pour 100 agents |
|-------------------------|---|--|
| Administrative | 2,0 | 1,0 |
| Animation | 6,2 | 0,9 |
| Autres cas hors filière | 14,2 | 1,0 |
| Culturelle | 1,5 | 0,6 |
| Incendie et secours | 18,4 | 0,4 |
| Médico-sociale | 5,7 | 1,2 |
| Police municipale | 12,0 | 1,0 |
| Sociale | 5,5 | 1,0 |
| Sportive | 5,3 | 0,7 |
| Technique | 9,3 | 0,7 |
| Total | 6,8 | 0,8 |

Source : DGCL, synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2011.

Champ : Agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un Comité Technique Paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un Centre de Gestion au 31 décembre 2011.

Figure 8.5-5 : Nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt dans les établissements publics de santé au 31 décembre 2008

| | Nombre d'accidents |
|---|--------------------|
| Personnel de Direction et Administratifs | 2 745 |
| Personnel soignants et éducatifs | 64 062 |
| Personnel Médico-Techniques | 2 641 |
| Personnel Technique | 11 195 |
| Personnel hospitalo-universitaires | 194 |
| Praticiens hospitaliers | 1 464 |
| Personnels temporaires de plein exercice | 549 |
| Assistants associés et attachés associés Internes, FFI* | 199 |
| Internes, FFI ⁽¹⁾ | 1 733 |
| Etudiants | 743 |
| Total | 85 527 |

Source : DGOS, enquête bilan social 2008.

Champ : Agents travaillant dans les établissements publics de santé d'au moins 300 agents.

(1) Faisant fonction d'internes.

Figure 8.6-1: Nombre de maladies professionnelles reconnues selon les ministères en 2006

| | Taux de couverture de l'enquête (*) | Nombre de maladies professionnelles reconnues | Nombre de cas reconnus pour 100 000 agents |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|--|
| Affaires étrangères | 57 % | 5 | 27,1 |
| Agriculture | 100 % | 26 | 76,2 |
| Culture | 93 % | 9 | 63,5 |
| Défense | 91 % | 165 | 190,9 |
| Ministères économique et financier | nd | 14 | 7,5 |
| Ministères de l'enseignement | | | |
| Administration centrale | 100 % | 1 | 31,1 |
| Enseignement scolaire | 93 % | 307 | 31,8 |
| Enseignement supérieur et Recherche | 56 % | 34 | 23,0 |
| Équipement, Écologie et Aménagement | | | |
| Hors Aviation civile | 100 % | 104 | 105,2 |
| Aviation civile | 92 % | 0 | 0,0 |
| Intérieur | | | |
| Hors Police nationale | 85 % | 14 | 35,4 |
| Police nationale | nr | nr | N/a |
| Jeunesse et Sports | 96 % | 1 | 11,9 |
| Justice | 97 % | 9 | 12,1 |
| Ministères sociaux | 90 % | 8 | 28,6 |
| Services du Premier ministre | 47 % | 1 | 11,6 |
| Total | 79 % | 698 | 37,3 |

Source : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, département des études et des statistiques. Résultats définitifs.

Champ : ensemble des ministères répondants, agents civils. Pour la Police nationale, aucun résultat n'est disponible.

(*) Le taux de couverture de l'enquête est le rapport entre l'effectif couvert par l'enquête ministérielle et l'effectif mesuré dans le fichier général de l'État, en %.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

nr : non réponse ; N/a : non applicable ; nd : non disponible.

Figure 8.6-2 : Nombre de cas reconnus de maladies professionnelles et nombre de jours d'arrêt par type de maladie dans la fonction publique de l'État⁽¹⁾

| Maladies professionnelles | FPE (2006) | |
|---|--------------|-------------------------------|
| | Cas reconnus | Nombre total de jours d'arrêt |
| 06 Affections provoquées par des rayons ionisants | 1 | 365 |
| 30 Affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante | 67 | 1 091 |
| 30 bis Cancers broncho-pulmonaires dus à l'inhalation de poussières d'amiante | 1 | 221 |
| 42 Atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels | 28 | 120 |
| 57 Affections périarticulaires provoquées par certains gestes ou postures | 531 | 65 002 |
| 65 Lésions exzématiformes de mécanisme allergique | 3 | 427 |
| 66 Affections respiratoires de mécanisme allergique | 3 | 394 |
| 69 Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets | 7 | 809 |
| 97 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier | 8 | 2 056 |
| 98 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes | 39 | 5 609 |
| Autres maladies | 54 | 4 901 |
| Total | 742 | 80 995 |

Sources : enquêtes annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ FPE : ensemble des ministères répondants, agents civils. Pour la Police nationale, aucun résultat n'est disponible.

(1) Il n'y a pas de données équivalentes disponibles pour la fonction publique territoriale, ni pour la fonction publique hospitalière.

Figure 8.7-1: Part des agents exposés à des contraintes physiques en 2010
[en %]

| | FPE | | | FPT | | | FPH | | | Ensemble 3 FP | | | Secteur privé | | |
|--|------|------|----------|------|------|----------|------|------|----------|---------------|------|----------|---------------|------|----------|
| | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| Bruits supérieurs à 85 dB(A) | 13,4 | 1,6 | 9,5 | 25,5 | 6,6 | 14,3 | 7,2 | 2,7 | 3,8 | 18,0 | 4,5 | 10,2 | 30,6 | 4,2 | 19,3 |
| Bruits supérieurs à 85 dB(A) 20 h ou plus par semaine | 1,2 | 0,2 | 0,9 | 4,2 | 0,2 | 1,8 | 0,4 | 0,9 | 0,8 | 2,5 | 0,5 | 1,3 | 8,8 | 1,2 | 5,6 |
| Au moins une contrainte physique intense ⁽¹⁾ | 12,2 | 9,6 | 11,3 | 34,2 | 33,9 | 34,0 | 34,9 | 46,3 | 43,6 | 26,0 | 35,1 | 31,2 | 42,5 | 34,6 | 39,1 |
| Manutentions manuelles de charges 10 h ou plus par semaine | 1,0 | 0,8 | 1,0 | 7,4 | 6,2 | 6,7 | 10,7 | 18,3 | 16,4 | 5,5 | 9,9 | 8,0 | 13,4 | 6,8 | 10,6 |
| Position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine | 3,4 | 1,7 | 2,9 | 20,1 | 16,6 | 18,0 | 23,7 | 35,1 | 32,3 | 14,3 | 21,3 | 18,3 | 25,8 | 19,5 | 23,1 |
| Autres contraintes posturales (position à genoux, maintien de bras en l'air, posture accroupie, en torsion, etc.) 2 heures ou plus par semaine | 5,3 | 4,1 | 4,9 | 18,0 | 21,3 | 19,9 | 15,6 | 21,6 | 20,2 | 12,8 | 19,0 | 16,4 | 24,2 | 16,1 | 20,8 |
| Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée 20 h ou plus par semaine | 3,8 | 3,1 | 3,6 | 5,0 | 5,2 | 5,1 | 4,0 | 5,5 | 5,1 | 4,4 | 5,0 | 4,7 | 8,1 | 10,4 | 9,1 |
| Travail sur écran 20 h ou plus par semaine | 25,7 | 41,3 | 30,9 | 14,3 | 26,0 | 21,2 | 12,1 | 12,7 | 12,5 | 18,3 | 23,2 | 21,1 | 18,4 | 28,5 | 22,7 |

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 25,5 % des hommes agents de la fonction publique territoriale sont exposés à des bruits supérieurs à 85 dB(A).

(1) Indicateur synthétique prenant en compte : position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20 h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10 h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10 h ou plus par semaine, contraintes posturales 2 h ou plus par semaine (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion).

Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010
[en %]

| | FPE | | | FPT | | | FPH | | | Ensemble 3 FP | | | Secteur privé | | |
|---|------|------|----------|------|------|----------|------|------|----------|---------------|------|----------|---------------|------|----------|
| | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| Être exposé à au moins un produit chimique | 16,5 | 8,4 | 13,8 | 33,6 | 33,2 | 33,4 | 46,3 | 57,9 | 55,2 | 29,1 | 38,9 | 34,7 | 38,8 | 24,8 | 32,8 |
| Être exposé à au moins trois agents chimiques | 9,0 | 2,9 | 7,0 | 12,4 | 9,7 | 10,8 | 21,6 | 26,4 | 25,2 | 12,5 | 14,9 | 13,9 | 18,6 | 7,9 | 14,0 |
| Être exposé à au moins un solvant | 5,4 | 5,1 | 5,3 | 9,5 | 13,1 | 11,6 | 27,8 | 40,1 | 37,2 | 10,8 | 21,9 | 17,2 | 14,5 | 9,1 | 12,2 |
| Être exposé à au moins un agent chimique cancérigène | 12,2 | 3,5 | 9,3 | 10,4 | 1,3 | 5,0 | 9,9 | 5,2 | 6,3 | 11,0 | 3,0 | 6,4 | 17,0 | 2,7 | 10,9 |
| Être exposé à au moins un produit chimique 10 h ou plus par semaine | 3,7 | 1,7 | 3,0 | 6,4 | 5,5 | 5,9 | 8,8 | 12,5 | 11,6 | 5,7 | 7,5 | 6,8 | 13,5 | 4,5 | 9,7 |
| Être exposé à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité | 2,7 | 0,9 | 2,1 | 2,9 | 3,1 | 3,0 | 2,0 | 5,8 | 4,9 | 2,7 | 3,8 | 3,3 | 8,1 | 2,8 | 5,9 |
| Être exposé à des agents biologiques | 17,7 | 13,8 | 16,4 | 30,8 | 38,1 | 35,1 | 64,3 | 79,6 | 75,9 | 31,1 | 49,9 | 42,0 | 13,2 | 24,6 | 18,0 |
| Travail au contact d'un réservoir humain ⁽¹⁾ | 14,1 | 11,4 | 13,2 | 10,7 | 32,0 | 23,3 | 59,7 | 78,9 | 74,3 | 19,6 | 46,3 | 35,0 | 4,0 | 18,2 | 10,1 |
| Travail au contact d'un réservoir animal ⁽²⁾ | 2,9 | 1,6 | 2,5 | 7,6 | 1,9 | 4,2 | 1,4 | 0,5 | 0,7 | 4,9 | 1,3 | 2,8 | 3,2 | 1,9 | 2,6 |

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 33,6 % des hommes agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

(1) Entraînant des risques d'expositions à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

(2) Entraînant des risques d'expositions aux agents biologiques émanant d'animaux.

Figure 8.7-3 : Part des agents exposés à des comportements hostiles ou des agressions en 2010 [en %]

| | FPE | | | FPT | | | FPH | | | Ensemble 3 FP | | | Secteur privé | | |
|---|------|------|----------|------|------|----------|------|------|----------|---------------|------|----------|---------------|------|----------|
| | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| Être en contact direct avec le public (de vive voix ou par téléphone) | 70,8 | 80,3 | 74,0 | 83,8 | 88,8 | 86,8 | 84,2 | 92,0 | 90,2 | 78,9 | 88,9 | 84,6 | 65,9 | 83,1 | 73,2 |
| Vivre en permanence ou régulièrement des situations de tension dans les rapports avec le public | 11,2 | 8,5 | 10,3 | 10,4 | 8,5 | 9,3 | 16,5 | 16,8 | 16,7 | 11,6 | 11,5 | 11,6 | 6,4 | 10,2 | 8,0 |
| Vivre au travail au moins un comportement hostile actuellement | 23,2 | 25,1 | 23,8 | 25,6 | 22,7 | 23,9 | 31,1 | 24,2 | 25,8 | 25,4 | 23,6 | 24,4 | 21,6 | 22,2 | 21,9 |
| Avoir été victime d'au moins une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois | 15,5 | 12,4 | 14,5 | 12,7 | 10,3 | 11,3 | 16,7 | 18,8 | 18,3 | 14,5 | 13,7 | 14,0 | 9,5 | 11,1 | 10,2 |
| Dont : avoir été victime de plus d'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois | 5,5 | 5,2 | 5,4 | 4,8 | 4,4 | 4,6 | 10,6 | 9,2 | 9,6 | 6,0 | 6,3 | 6,1 | 4,4 | 4,9 | 4,6 |
| Avoir été victime d'au moins une agression verbale de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois | 23,3 | 16,5 | 21,0 | 28,0 | 17,4 | 21,7 | 28,2 | 29,7 | 29,3 | 26,1 | 21,6 | 23,5 | 10,8 | 16,6 | 13,3 |
| Dont : avoir été victime de plus d'une agression verbale de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois | 14,6 | 10,2 | 13,1 | 17,6 | 10,2 | 13,2 | 22,1 | 16,7 | 18,0 | 17,0 | 12,5 | 14,5 | 6,4 | 9,2 | 7,6 |
| Avoir été victime d'au moins une agression physique ou sexuelle de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois | 6,8 | 1,5 | 5,0 | 2,0 | 0,7 | 1,2 | 7,0 | 6,1 | 6,4 | 4,7 | 2,7 | 3,6 | 1,1 | 1,4 | 1,2 |

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 83,8 % des hommes agents de la fonction publique territoriale sont en contact direct avec le public (de vive voix ou par téléphone).

Relations professionnelles

9

Élections aux comités techniques **9.1**

Élections aux commissions
administratives paritaires **9.2**

Commissions de recours **9.3**

Grèves **9.4**

Définitions et méthodes

A - Les élections professionnelles

Les nouvelles dispositions sur la représentativité syndicale dans la fonction publique instaurent une date unique d'élection pour l'ensemble des dispositifs de concertation - comités techniques et commissions administratives paritaires - dans les trois versants de la fonction publique. En attendant l'harmonisation complète du calendrier - prévue fin 2014 -, la première édition a eu lieu le 20 octobre 2011, dans la quasi-totalité de la fonction publique de l'État et dans l'ensemble de la fonction publique hospitalière. Ainsi, les résultats de début 2010 ont été pris en compte pour les ministères des Affaires étrangères, de l'Intérieur et pour l'enseignement privé, ceux de fin 2010 pour le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (y compris universités), de même que ceux de 2008 pour la fonction publique territoriale.

Le taux de participation pour **les élections prises en compte pour les instances supérieures (élections aux comités techniques ministériels (CTM) et certains comités techniques)** s'établit à 53 % dans la fonction publique de l'État, 59 % dans la fonction publique territoriale et 51 % dans la fonction publique hospitalière, soit 55 % pour l'ensemble des trois versants. Sur ce champ global, la CGT arrive en tête avec 25,4 % des suffrages, la CFDT et FO suivent (respectivement 19,1 % et 18,1 %) et devançant l'Unsa (9,3 %) et la FSU (8,2 %). Viennent ensuite Solidaires (6,6 %), la CFTC (4 %), la CGC (2,9 %), la FA-FPT (2,5 %) et la FGAF (0,7 %), les 3,2 % de suffrages restants correspondant à diverses organisations syndicales.

Les taux de participation sont légèrement supérieurs (55 %) pour **les élections aux comités techniques de proximité, lesquelles sont prises en compte pour mesurer l'audience des organisations syndicales de la fonction publique au niveau régional**. Sur ce champ (27 régions dont 5 d'Outre-mer) et pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, la CGT arrive en tête dans quinze régions, notamment l'Île-de-France. La CFDT arrive en tête dans six régions et FO dans trois régions.

Concernant les **élections aux commissions administratives paritaires (CAP)**, la loi sur la rénovation du dialogue social a incité la plupart des ministères à proroger jusqu'en octobre 2011 les CAP dont le mandat devait échoir au cours de l'année 2010. Ainsi, seules les trois quarts des CAP ont été renouvelées dans la fonction publique de l'État en 2011 (82,6 % du corps électoral ont ainsi été appelés à voter). En particulier, l'ensemble des corps du ministère de l'Intérieur

et certains corps du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, n'ont pas voté en 2011.

Dans la FPE, le taux de participation est de 59,2 %, en baisse par rapport aux élections précédentes (-10,6 points de pourcentage) et le nombre de CAP est passé de 434 à 396. FSU et FO arrivent en première position avec 18 % des suffrages, l'UNSA et la CGT suivent (respectivement 16 % et 15 % des suffrages) et devançant la CFDT (11 %) et Solidaires (10 %). Suit la CGC avec 5 % des suffrages parmi les principaux syndicats représentés.

Les résultats consolidés des CAP **dans la fonction publique hospitalière** ne sont plus disponibles car seuls les résultats des élections aux CT d'établissements sont comptabilisés au niveau national pour la représentation des organisations syndicales. Pour les élections aux CAP **dans la fonction publique territoriale**, le taux de participation global est de 60,9 % mais il n'est pas disponible par catégorie hiérarchique.

Le Conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs des trois fonctions publiques

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie le fonctionnement des organismes collectifs de représentation syndicale et instaure le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) dans lequel la représentation des organisations syndicales est fonction du résultat des élections des représentants du personnel aux comités techniques - et non plus des résultats des élections aux commissions administratives paritaires - de même qu'au sein de chaque conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique. Ceci élargit notamment la base électorale de ces instances aux non-titulaires. Les conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants des employeurs publics. En ce qui concerne le CSFPE, il n'y a plus de représentants de l'administration et par conséquent pas de représentant de l'État-employeur au CCFP.

Les comités techniques

Pour la fonction publique de l'État, des comités techniques ministériels (CTM) ont été constitués pour tous les ministères ainsi que pour les établissements publics sous leur tutelle (par opposition aux comités techniques de proximité). Certains établissements publics dont les personnels (titulaires et non-titulaires) n'ont pas pris part au vote aux CTM, ont organisé leurs propres élections

9.1 Élections aux comités techniques

aux comités techniques. Pour la fonction publique hospitalière, des comités techniques sont établis pour tous les établissements publics sociaux et les établissements publics sociaux et médico-sociaux. Pour la fonction publique territoriale, les comités techniques paritaires sont créés dans les collectivités ou établissements affiliés employant au moins cinquante agents et dans les centres de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Les comités techniques de proximité

Le décret n°2011-184 du 15 février 2011 prévoit la création obligatoire des comités techniques de proximité à chaque niveau pertinent de décision, niveau le plus proche possible des agents. On recense principalement les comités techniques de proximité de chaque administration centrale, de chaque service central de direction à réseau, de chaque service à compétence nationale de direction à réseau ; les comités techniques de proximité créés pour les services déconcentrés relevant d'un ou de plusieurs ministres ou relevant du Premier ministre (DDI) ; les comités techniques de proximité des établissements publics sous tutelle des ministres ainsi que les comités techniques de proximité auprès des autorités administratives indépendantes.

Les commissions administratives paritaires

Dans la fonction publique de l'État, elles sont constituées pour chaque corps de fonctionnaire soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Dans la fonction publique territoriale, elles sont instituées pour chacune des catégories A, B et C. Dans la fonction publique hospitalière, elles existent pour chaque catégorie A, B, C au sein des filières professionnelles (administrative, technique, soins). Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants des employeurs publics et des représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois par an. Ces commissions sont saisies de questions d'ordre individuel relatives à la carrière des fonctionnaires.

Le mandat des membres des CAP est de trois ans au sein de la fonction publique de l'État, de quatre ans au sein de la fonction publique hospitalière et de six ans au sein de la fonction publique territoriale.

B - Les sanctions disciplinaires et les recours

Sanction disciplinaire : punition prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire (en principe, l'autorité investie du pouvoir de nomination) à l'encontre d'un agent auteur d'un manquement à l'une quelconque de ses obligations statutaires. Les sanctions sont réparties par groupe.

Licenciement pour insuffisance professionnelle : acte par lequel l'administration rompt le lien d'emploi avec l'agent en raison de l'inaptitude au service de l'agent, et non pour des motifs disciplinaires.

Commission de recours du CSFPE

Le décret n°82-480 du 28 mai 1982 modifié relatif au CSFPE a été abrogé par le décret n°2012-225 du 16 février 2012 relatif au CSFPE. Selon l'article 4, la commission (qui est une des commissions spécialisées du conseil supérieur) joue le rôle d'organe supérieur de recours, en vertu des dispositions définies à l'article 10 du décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'État. **Les requêtes de contestation recevables** devant la commission de recours sont les suivantes :

- sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office et révocation) lorsqu'elles n'ont pas été proposées par le conseil de discipline à la majorité des 2/3 des membres présents ;
- sanctions du troisième et du deuxième groupe (abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours même assortie d'un sursis, lorsque le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition soumise au Conseil n'a recueilli la majorité des membres présents, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction) ;
- mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- décisions de retenues sur pension et de déchéance du droit à pension prises après avis du conseil de discipline, en cas de violation par le fonctionnaire ayant définitivement cessé ses fonctions ou mis en disponibilité, de l'interdiction d'exercer une des activités privées qualifiées d'incompatibles avec la fonction publique par un décret en Conseil d'État ;
- décisions de licenciement prises après avis de la commission administrative paritaire lorsque le fonctionnaire mis en disponibilité a refusé successivement trois postes qui lui étaient proposés en vue de sa réintégration ;
- décisions de refus, pendant deux ans successifs, d'inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire ayant fait l'objet lors de l'établissement de chaque tableau annuel d'une proposition de la commission d'avancement.

En 2012, la commission de recours du CSFPE a examiné 27 dossiers, soit plus de deux fois moins qu'en 2011.

En 2012, 3 696 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre des fonctionnaires de l'État – fonctionnaires de la Poste et de France Télécom exclus. Chez les titulaires, les sanctions du premier groupe qui, comme la première

sanction du deuxième groupe ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la commission, représentent 78 % de l'ensemble des sanctions. L'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours et le déplacement d'office, autres sanctions du deuxième groupe, représentent 8 % des sanctions. Les sanctions du troisième groupe qui occasionnent de lourdes pertes financières pour les agents, représentent 9 % des sanctions. Enfin, les sanctions du quatrième groupe qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent 5 % des sanctions. Cette année encore, le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 69 % des sanctions.

Recours dans la fonction publique territoriale

S'agissant des conseils de discipline de recours pour la fonction publique territoriale, la DGCL n'effectue aucune centralisation de leur activité. Leur secrétariat est en principe assuré par le centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région.

C - Les grèves

Dans la fonction publique de l'État, l'année 2012 a connu une baisse de plus de 60 % du nombre de journées perdues pour fait de grève par rapport à 2011. 237 237 journées ont été comptabilisées dans les ministères en 2012, alors que 649 000 l'avaient été

l'année précédente. Le premier ministère mobilisateur est celui de l'Éducation nationale avec 67 % des journées de grève dans les ministères, il est suivi par le ministère de l'Économie et des Finances qui comptabilise 24 % des journées de grèves dans les ministères. Cette tendance a toujours été la même sur les 14 années de référence. En 2012, 6 journées nationales ont été enregistrées. Les plus mobilisatrices furent les suivantes : le 29 février pour le premier semestre (avec 1,90 % de grévistes) et le 14 novembre pour le second semestre (avec 1,78 %). Elles portaient sur les revendications suivantes : pouvoir d'achat, journée de carence et suppressions d'emplois.

Dans la fonction publique territoriale, il n'existe pas de données publiées sur les journées de grève.

Dans la fonction publique hospitalière, les données relatives aux grèves sont issues du bilan social 2008 dont le rapport est basé sur l'analyse d'un échantillon d'une centaine de bilans sociaux d'établissements de santé. Il s'agit donc d'une exploitation partielle d'informations relatives à 2008, qui donne lieu à un redressement national calculé à partir de la représentativité de l'échantillon. Concernant les jours de grève, ce redressement est adapté pour les mouvements nationaux mais ne peut prendre en compte l'impact des conflits locaux. En 2008, 135 741 journées ont été comptabilisées dans la fonction publique hospitalière, avec une précision à 15 000 près.

Figure 9.1-1: Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique

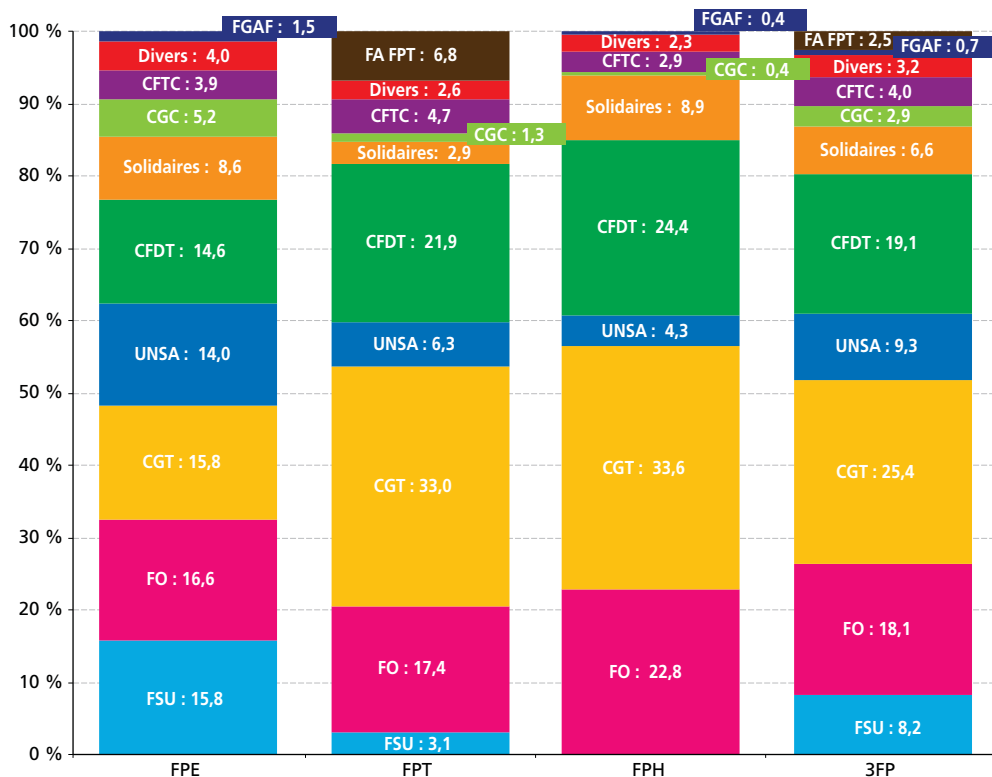
| | Fonction publique de l'État | Participation électorale | Fonction publique territoriale ⁽¹⁾ | Participation électorale | Fonction publique hospitalière | Participation électorale | Total 3 FP | |
|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|------------|-------------|
| Participation électorale | 2010-2011 | (en %) | 2008 | (en %) | 2011 | (en %) | | (en %) |
| Inscrits | 2 275 910 | | 1 695 934 | | 1 005 673 | | 4 977 517 | |
| Votants | 1 205 241 | 53,0 % | 1 001 485 | 59,1 % | 512 790 | 51,0 % | 2 719 516 | 54,6 % |
| Suffrages exprimés | 1 160 481 | | 949 571 | | 493 150 | | 2 603 202 | |
| Résultats par organisation syndicale | | Part (en %) | | Part (en %) | | Part (en %) | | Part (en %) |
| FSU | 183 800 | 15,8 | 29 860 | 3,1 | | | 213 660 | 8,2 |
| FO | 192 802 | 16,6 | 165 470 | 17,4 | 112 337 | 22,8 | 470 609 | 18,1 |
| CGT | 183 541 | 15,8 | 313 032 | 33,0 | 165 728 | 33,6 | 662 301 | 25,4 |
| UNSA | 162 224 | 14,0 | 59 381 | 6,3 | 21 045 | 4,3 | 242 650 | 9,3 |
| CFDT | 168 900 | 14,6 | 207 949 | 21,9 | 120 255 | 24,4 | 497 104 | 19,1 |
| Solidaires | 100 086 | 8,6 | 27 762 | 2,9 | 43 677 | 8,9 | 171 525 | 6,6 |
| CGC | 60 408 | 5,2 | 11 902 | 1,3 | 2 082 | 0,4 | 74 391 | 2,9 |
| CFTC | 44 913 | 3,9 | 44 705 | 4,7 | 14 362 | 2,9 | 103 980 | 4,0 |
| Divers | 46 757 | 4,0 | 24 495 | 2,6 | 11 476 | 2,3 | 82 728 | 3,2 |
| FGAF | 17 050 | 1,5 | | | 2 188 | 0,4 | 19 238 | 0,7 |
| FA FPT | | | 65 016 | 6,8 | | | 65 016 | 2,5 |

Sources : DGAFP; DGCL; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Pour la FPT, le syndicat autonome SA-FPT (7 441 voix), a été associé aux « Divers » dans ce classement.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) : ensemble des trois versants de la fonction publique



Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2011

| | Inscrits | Votants | Part (en %) |
|---|------------------|------------------|-------------|
| Affaires étrangères et européennes | 28 184 | 13 105 | 46,5 |
| Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire | 50 706 | 33 548 | 66,2 |
| Culture et Communication | 23 777 | 13 709 | 57,7 |
| Défense et Anciens combattants | 72 639 | 52 693 | 72,5 |
| Écologie, Développement durable, Transports et Logement ⁽¹⁾ | 83 798 | 57 398 | 68,5 |
| Ministères économique et financier | 164 965 | 135 743 | 82,3 |
| Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative | 957 034 | 368 858 | 38,5 |
| Enseignement supérieur et Recherche | 273 675 | 83 113 | 30,4 |
| Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration | 171 691 | 131 255 | 76,4 |
| Justice et Libertés | 66 755 | 45 478 | 68,1 |
| Travail, Emploi et Santé | 35 205 | 24 671 | 70,1 |
| Services du Premier ministre | 3 820 | 2 293 | 60,0 |
| Total ministères | 1 932 249 | 961 864 | 49,8 |
| Caisse des dépôts et consignations | 3 635 | 2 450 | 67,4 |
| Conseil Economique, Social et Environnemental | 140 | 132 | 94,3 |
| Conseil d'État | 725 | 531 | 73,2 |
| Cour des comptes | 1 165 | 941 | 80,8 |
| Enseignement privé CCMD(2) et CCMA ⁽³⁾ | 139 535 | 80 892 | 58,0 |
| France Télécom | 66 859 | 52 834 | 79,0 |
| IFREMER | 56 | 34 | 60,7 |
| La Poste | 131 132 | 105 274 | 80,3 |
| Grande chancellerie de la Légion d'honneur | 414 | 289 | 69,8 |
| Total fonction publique de l'État | 2 275 910 | 1 205 241 | 53,0 |
| Fonction publique territoriale | 1 695 934 | 1 001 485 | 59,1 |
| Fonction publique hospitalière | 1 005 673 | 512 790 | 51,0 |
| Total trois fonctions publiques | 4 977 517 | 2 719 516 | 54,6 |

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

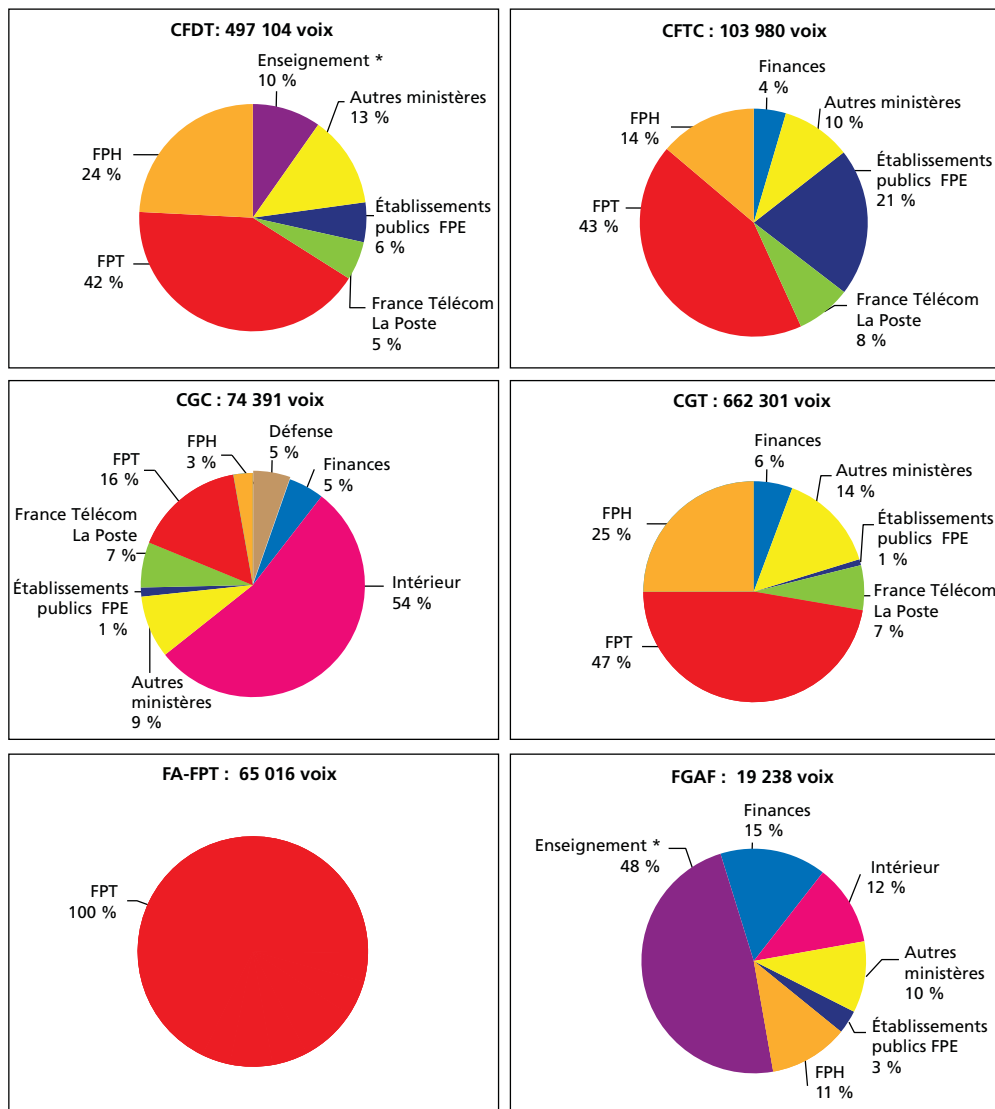
(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

(2) CCMD : commission consultative mixte départementale.

(3) CCMA : commission consultative mixte académique.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique

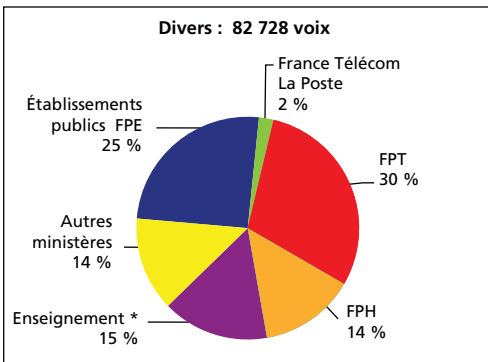
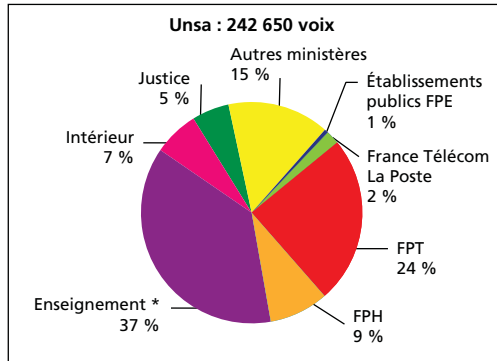
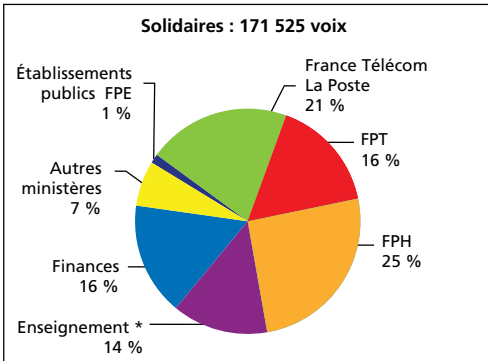
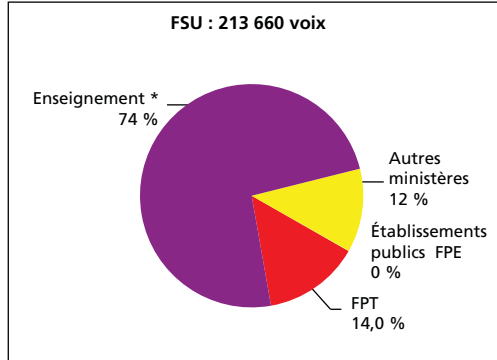
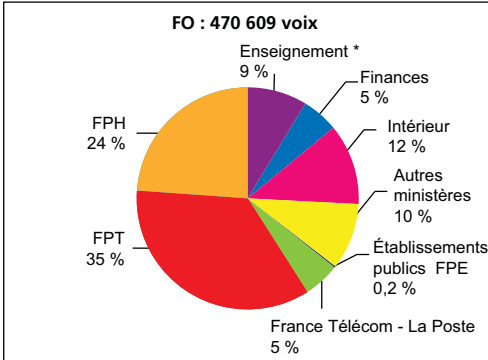


Sources : DGAFP; DGCL; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Éducation nationale et Enseignement supérieur.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

9.1 Élections aux comités techniques



Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

(1) Éducation nationale et Enseignement supérieur.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité* dans les trois versants de la fonction publique en 2011

| | Inscrits | Votants | Suffrages exprimés | Participation |
|-------------------|------------------|------------------|--------------------|---------------|
| FPE | 2 126 895 | 1 134 228 | 1 091 483 | 53,3 % |
| FPT | 1 695 721 | 1 001 358 | 949 450 | 59,1 % |
| FPH | 1 005 443 | 512 615 | 492 977 | 51,0 % |
| Total 3 FP | 4 828 059 | 2 648 201 | 2 533 910 | 54,9 % |

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

9.1 Élections aux comités techniques

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité* par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique [1^{ère} partie]

| Region | | FP | CFDT | CFTC | CGC | CGT | Divers | FGAF | FO | FSU | Solidaires | UNSA | Total |
|--------------------------------|-----|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------|
| Alsace | FPE | 20,1% | 4,6% | 3,4% | 13,3% | 2,6% | 1,7% | 17,4% | 11,5% | 7,7% | 17,6% | 100,0% | |
| | FPH | 35,0% | 13,7% | 0,0% | 9,5% | 0,2% | 0,0% | 18,6% | - | 2,3% | 20,7% | 100,0% | |
| | FPT | 21,9% | 11,2% | 1,6% | 19,8% | 18,8% | - | 12,6% | - | - | 14,1% | 100,0% | |
| Total Alsace | | 24,2% | 8,8% | 2,0% | 14,5% | 7,1% | 0,7% | 16,2% | 5,2% | 4,0% | 17,3% | 100,0% | |
| Aquitaine | FPE | 11,3% | 1,3% | 3,8% | 19,3% | 1,5% | 0,7% | 18,8% | 17,6% | 8,3% | 17,2% | 100,0% | |
| | FPH | 19,9% | 0,4% | 0,5% | 36,4% | 1,8% | - | 27,1% | - | 3,6% | 10,3% | 100,0% | |
| | FPT | 26,1% | 1,9% | 0,6% | 34,7% | 3,0% | - | 20,0% | 0,7% | 3,9% | 9,0% | 100,0% | |
| Total Aquitaine | | 19,2% | 1,4% | 1,8% | 29,0% | 2,2% | 0,3% | 20,9% | 7,2% | 5,6% | 12,5% | 100,0% | |
| Auvergne | FPE | 8,5% | 0,8% | 3,4% | 18,5% | 0,9% | 1,3% | 19,0% | 15,1% | 11,2% | 21,2% | 100,0% | |
| | FPH | 7,0% | 0,1% | 0,0% | 44,2% | 0,4% | - | 36,4% | - | 6,5% | 5,4% | 100,0% | |
| | FPT | 12,6% | 1,7% | 2,3% | 44,7% | 5,7% | - | 13,6% | 5,0% | 2,5% | 12,0% | 100,0% | |
| Total Auvergne | | 9,6% | 1,0% | 2,1% | 35,0% | 2,5% | 0,5% | 21,5% | 7,4% | 6,8% | 13,6% | 100,0% | |
| Basse-Normandie | FPE | 14,5% | 1,5% | 3,7% | 11,5% | 2,3% | 0,9% | 14,9% | 23,7% | 15,0% | 12,0% | 100,0% | |
| | FPH | 29,3% | 5,5% | 0,1% | 23,6% | 0,0% | - | 24,0% | - | 6,6% | 10,9% | 100,0% | |
| | FPT | 29,0% | 5,3% | 1,6% | 28,6% | 15,7% | - | 11,4% | 1,2% | 3,4% | 3,9% | 100,0% | |
| Total Basse-Normandie | | 23,9% | 4,0% | 1,9% | 21,2% | 6,6% | 0,3% | 16,1% | 8,9% | 8,4% | 8,7% | 100,0% | |
| Bourgogne | FPE | 12,1% | 1,4% | 3,3% | 17,5% | 1,5% | 0,7% | 18,6% | 19,4% | 7,5% | 17,9% | 100,0% | |
| | FPH | 36,6% | 1,5% | 0,7% | 37,6% | 0,1% | - | 21,6% | - | 0,6% | 1,3% | 100,0% | |
| | FPT | 33,2% | 5,1% | 0,5% | 30,6% | 8,1% | - | 11,3% | 2,5% | 0,8% | 8,0% | 100,0% | |
| Total Bourgogne | | 25,8% | 2,7% | 1,6% | 27,2% | 3,5% | 0,3% | 16,8% | 8,5% | 3,4% | 10,2% | 100,0% | |
| Bretagne | FPE | 16,2% | 1,3% | 3,6% | 21,0% | 1,2% | 0,8% | 16,9% | 15,9% | 11,9% | 11,3% | 100,0% | |
| | FPH | 45,0% | 2,1% | 0,4% | 29,3% | 0,4% | - | 7,9% | - | 14,8% | 0,0% | 100,0% | |
| | FPT | 37,1% | 6,3% | 0,6% | 31,9% | 1,7% | - | 11,4% | 0,8% | 4,5% | 5,6% | 100,0% | |
| Total Bretagne | | 30,5% | 3,3% | 1,8% | 27,0% | 1,2% | 0,3% | 12,8% | 6,7% | 9,8% | 6,6% | 100,0% | |
| Centre | FPE | 13,1% | 2,0% | 3,5% | 15,3% | 1,5% | 1,0% | 16,2% | 19,7% | 10,9% | 16,8% | 100,0% | |
| | FPH | 27,5% | 1,0% | 1,0% | 27,7% | 0,1% | 0,0% | 22,4% | - | 17,6% | 2,7% | 100,0% | |
| | FPT | 26,5% | 2,4% | 1,6% | 31,4% | 12,3% | - | 15,6% | 5,2% | 0,4% | 4,5% | 100,0% | |
| Total Centre | | 21,3% | 2,0% | 2,3% | 24,0% | 5,1% | 0,4% | 17,4% | 9,9% | 8,6% | 9,1% | 100,0% | |
| Champagne-Ardenne | FPE | 14,6% | 1,1% | 3,7% | 14,2% | 1,4% | 0,8% | 18,1% | 22,2% | 5,9% | 18,0% | 100,0% | |
| | FPH | 25,3% | 0,7% | 1,4% | 33,6% | 0,0% | - | 33,5% | - | 1,4% | 4,0% | 100,0% | |
| | FPT | 23,7% | 2,5% | 1,3% | 31,6% | 3,6% | - | 24,3% | 2,2% | 6,1% | 4,8% | 100,0% | |
| Total Champagne-Ardenne | | 20,6% | 1,5% | 2,2% | 25,5% | 1,8% | 0,3% | 24,3% | 9,2% | 4,8% | 9,6% | 100,0% | |
| Corse | FPE | 8,9% | 0,3% | 4,7% | 14,9% | 15,4% | 5,6% | 16,1% | 19,3% | 3,7% | 10,9% | 100,0% | |
| | FPH | 27,3% | - | - | 31,2% | 32,4% | - | 9,1% | - | - | 0,0% | 100,0% | |
| | FPT | 10,2% | 1,1% | 2,0% | 29,5% | 34,1% | - | 15,3% | - | - | 7,9% | 100,0% | |
| Total Corse | | 13,1% | 0,6% | 2,8% | 23,6% | 25,7% | 2,4% | 14,4% | 8,3% | 1,6% | 7,6% | 100,0% | |
| Franche-Comté | FPE | 14,7% | 1,5% | 3,9% | 10,0% | 1,0% | 1,1% | 15,6% | 23,4% | 10,1% | 18,7% | 100,0% | |
| | FPH | 33,6% | 2,4% | 0,0% | 28,4% | 3,7% | 0,0% | 22,3% | - | 6,6% | 3,1% | 100,0% | |
| | FPT | 29,7% | 4,5% | 0,9% | 29,9% | 8,5% | - | 20,2% | 4,1% | - | 2,3% | 100,0% | |
| Total Franche-Comté | | 24,7% | 2,8% | 1,9% | 21,6% | 4,4% | 0,4% | 18,9% | 10,8% | 5,6% | 9,0% | 100,0% | |
| Guadeloupe | FPE | 3,0% | 1,3% | 2,6% | 15,5% | 17,7% | 0,9% | 16,7% | 18,2% | 5,5% | 18,6% | 100,0% | |
| | FPH | - | - | - | 42,5% | 47,8% | - | 7,3% | - | 2,4% | 0,0% | 100,0% | |
| | FPT | - | 4,5% | 0,8% | 19,2% | 47,0% | - | 2,7% | 2,3% | 11,8% | 11,7% | 100,0% | |
| Total Guadeloupe | | 1,3% | 2,3% | 1,4% | 21,9% | 34,4% | 0,4% | 9,6% | 8,3% | 7,3% | 12,6% | 100,0% | |
| Guyane | FPE | 5,9% | 0,3% | 4,8% | 10,6% | 0,1% | 1,2% | 14,2% | 23,1% | 7,8% | 32,0% | 100,0% | |
| | FPH | 32,9% | - | - | 52,6% | - | - | 14,5% | - | - | - | 100,0% | |
| | FPT | 7,2% | 2,1% | 2,8% | 47,8% | 29,4% | - | 5,5% | - | - | 5,3% | 100,0% | |
| Total Guyane | | 9,6% | 0,9% | 3,6% | 28,5% | 10,2% | 0,7% | 11,2% | 12,4% | 4,2% | 18,9% | 100,0% | |
| Haute-Normandie | FPE | 8,8% | 1,1% | 4,2% | 16,6% | 1,8% | 0,8% | 18,5% | 19,8% | 12,3% | 16,0% | 100,0% | |
| | FPH | 22,5% | 3,1% | - | 34,4% | 2,4% | - | 26,9% | - | 9,8% | 0,8% | 100,0% | |
| | FPT | 30,7% | 2,4% | 0,9% | 41,6% | 2,6% | - | 13,0% | 1,3% | 2,5% | 5,0% | 100,0% | |
| Total Haute-Normandie | | 20,7% | 2,1% | 1,9% | 30,7% | 2,2% | 0,3% | 18,2% | 7,9% | 7,8% | 8,1% | 100,0% | |
| Île-de-France | FPE | 14,0% | 2,7% | 8,4% | 17,2% | 1,9% | 1,4% | 18,8% | 12,7% | 11,0% | 11,9% | 100,0% | |
| | FPH | 16,2% | 5,5% | 1,2% | 33,3% | 3,7% | 3,3% | 11,4% | 0,1% | 24,0% | 1,4% | 100,0% | |
| | FPT | 21,7% | 4,7% | 1,8% | 36,9% | 9,1% | - | 13,1% | 4,6% | 2,3% | 5,7% | 100,0% | |
| Total Île-de-France | | 16,6% | 3,6% | 5,6% | 25,0% | 4,2% | 1,2% | 16,2% | 8,7% | 10,1% | 8,8% | 100,0% | |

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

Figure 9.1-6: Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité* par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique (2^{ème} partie)

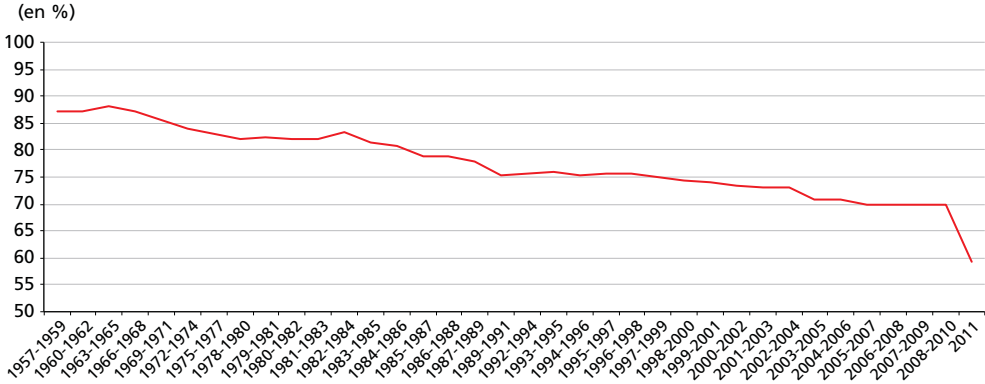
| Region | FP | CFDT | CFTC | CGC | CGT | Divers | FGAF | FO | FSU | Solidaires | UNSA | Total |
|---|----------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| La Réunion | FPE | 7,3 % | 4,3 % | 3,5 % | 11,4 % | 5,6 % | 6,5 % | 15,8 % | 16,3 % | 7,0 % | 22,2 % | 100,0 % |
| | FPH | 24,7 % | 19,0 % | - | 11,7 % | - | - | 19,9 % | - | 14,4 % | 10,3 % | 100,0 % |
| | FPT | 18,1 % | 6,4 % | 0,2 % | 18,7 % | 32,3 % | - | 7,5 % | 1,6 % | 1,6 % | 13,5 % | 100,0 % |
| Total La Réunion | | 15,1 % | 7,3 % | 1,4 % | 15,2 % | 18,6 % | 2,3 % | 12,1 % | 6,7 % | 5,2 % | 16,2 % | 100,0 % |
| Languedoc-Roussillon | FPE | 7,5 % | 0,7 % | 4,1 % | 14,5 % | 1,9 % | 1,6 % | 18,5 % | 21,7 % | 10,7 % | 18,7 % | 100,0 % |
| | FPH | 13,6 % | 1,2 % | 0,1 % | 35,2 % | 1,7 % | 0,0 % | 42,5 % | - | 3,4 % | 2,3 % | 100,0 % |
| | FPT | 12,5 % | 2,5 % | 0,8 % | 27,6 % | 10,2 % | - | 28,8 % | 3,8 % | 6,1 % | 7,8 % | 100,0 % |
| Total Languedoc-Roussillon | | 11,0 % | 1,6 % | 1,8 % | 24,6 % | 5,7 % | 0,6 % | 27,9 % | 9,2 % | 7,1 % | 10,4 % | 100,0 % |
| Limousin | FPE | 12,0 % | 2,4 % | 4,8 % | 19,8 % | 1,1 % | 1,3 % | 14,5 % | 21,8 % | 6,4 % | 16,0 % | 100,0 % |
| | FPH | 17,4 % | 1,3 % | 1,1 % | 53,3 % | 2,0 % | - | 20,3 % | 1,8 % | 1,9 % | 0,9 % | 100,0 % |
| | FPT | 4,1 % | 2,2 % | 0,5 % | 30,5 % | 2,3 % | - | 30,9 % | 18,4 % | 2,3 % | 8,8 % | 100,0 % |
| Total Limousin | | 10,7 % | 2,0 % | 2,4 % | 32,3 % | 1,8 % | 0,5 % | 21,6 % | 15,4 % | 3,8 % | 9,6 % | 100,0 % |
| Lorraine | FPE | 18,0 % | 2,2 % | 3,3 % | 11,3 % | 2,4 % | 1,0 % | 19,5 % | 18,8 % | 6,1 % | 17,4 % | 100,0 % |
| | FPH | 38,6 % | 4,5 % | 0,0 % | 25,6 % | 0,4 % | - | 20,8 % | - | 2,6 % | 7,5 % | 100,0 % |
| | FPT | 26,8 % | 12,1 % | 2,3 % | 24,5 % | 14,6 % | - | 11,6 % | 2,7 % | 2,3 % | 3,3 % | 100,0 % |
| Total Lorraine | | 25,8 % | 6,1 % | 2,2 % | 19,1 % | 6,1 % | 0,4 % | 17,1 % | 8,9 % | 4,0 % | 10,3 % | 100,0 % |
| Martinique | FPE | 3,0 % | 2,9 % | 5,1 % | 15,3 % | 4,9 % | 0,1 % | 19,7 % | 15,8 % | 4,8 % | 28,4 % | 100,0 % |
| | FPH | - | - | - | 39,2 % | 13,1 % | - | 15,5 % | - | 32,3 % | - | 100,0 % |
| | FPT | 0,4 % | 1,3 % | 2,8 % | 58,5 % | 2,0 % | - | 13,9 % | 0,2 % | 16,1 % | 4,8 % | 100,0 % |
| Total Martinique | | 1,1 % | 1,5 % | 2,9 % | 40,4 % | 5,5 % | 0,0 % | 16,1 % | 5,0 % | 16,3 % | 11,1 % | 100,0 % |
| Mayotte | FPE | 2,4 % | 0,1 % | 0,2 % | 11,2 % | 3,8 % | 1,5 % | 23,8 % | 43,6 % | 5,8 % | 7,6 % | 100,0 % |
| | FPT | 26,8 % | - | 3,2 % | 37,3 % | 3,2 % | - | 29,5 % | - | - | - | 100,0 % |
| | Total Mayotte | | 11,9 % | 0,1 % | 1,4 % | 21,3 % | 3,6 % | 0,9 % | 26,0 % | 26,6 % | 3,5 % | 4,6 % |
| Midi-Pyrénées | FPE | 11,1 % | 0,9 % | 3,6 % | 19,9 % | 2,3 % | 0,8 % | 17,7 % | 17,1 % | 10,4 % | 16,3 % | 100,0 % |
| | FPH | 19,5 % | 0,7 % | 0,0 % | 49,1 % | 0,3 % | - | 22,5 % | - | 6,8 % | 1,0 % | 100,0 % |
| | FPT | 13,7 % | 1,2 % | 0,7 % | 34,6 % | 3,0 % | - | 22,5 % | 1,7 % | 9,5 % | 13,0 % | 100,0 % |
| Total Midi-Pyrénées | | 13,7 % | 1,0 % | 1,8 % | 31,3 % | 2,2 % | 0,3 % | 20,5 % | 7,7 % | 9,4 % | 12,1 % | 100,0 % |
| Nord-Pas-de-Calais | FPE | 12,1 % | 2,3 % | 4,4 % | 15,4 % | 2,4 % | 2,3 % | 14,8 % | 15,9 % | 8,1 % | 22,4 % | 100,0 % |
| | FPH | 17,1 % | 4,9 % | - | 37,7 % | 0,7 % | - | 23,6 % | - | 7,7 % | 8,4 % | 100,0 % |
| | FPT | 18,1 % | 5,6 % | 0,8 % | 33,6 % | 11,7 % | - | 20,9 % | 1,8 % | 2,9 % | 4,5 % | 100,0 % |
| Total Nord-Pas-de-Calais | | 15,6 % | 4,2 % | 2,0 % | 27,5 % | 5,8 % | 0,9 % | 19,1 % | 6,8 % | 5,9 % | 12,1 % | 100,0 % |
| Pays-de-la-Loire | FPE | 17,1 % | 0,9 % | 2,9 % | 17,2 % | 1,5 % | 0,9 % | 17,2 % | 17,3 % | 10,6 % | 14,6 % | 100,0 % |
| | FPH | 39,1 % | 1,8 % | 0,1 % | 24,1 % | 0,1 % | - | 27,3 % | - | 6,7 % | 0,6 % | 100,0 % |
| | FPT | 37,2 % | 8,5 % | 0,4 % | 28,7 % | 1,9 % | - | 14,0 % | 1,0 % | 1,4 % | 6,7 % | 100,0 % |
| Total Pays-de-la-Loire | | 30,6 % | 4,3 % | 1,2 % | 23,6 % | 1,4 % | 0,3 % | 18,2 % | 6,5 % | 5,9 % | 8,1 % | 100,0 % |
| Picardie | FPE | 9,9 % | 1,1 % | 2,3 % | 13,6 % | 2,2 % | 1,6 % | 20,5 % | 25,7 % | 8,3 % | 15,0 % | 100,0 % |
| | FPH | 25,9 % | 0,4 % | 0,3 % | 36,0 % | 0,3 % | - | 20,0 % | - | 2,8 % | 14,4 % | 100,0 % |
| | FPT | 20,8 % | 5,6 % | 1,2 % | 36,5 % | 9,6 % | - | 21,5 % | 0,9 % | 1,4 % | 2,3 % | 100,0 % |
| Total Picardie | | 18,3 % | 2,6 % | 1,3 % | 28,3 % | 4,5 % | 0,6 % | 20,7 % | 9,4 % | 4,2 % | 10,0 % | 100,0 % |
| Poitou-Charentes | FPE | 11,5 % | 1,2 % | 2,2 % | 14,8 % | 1,6 % | 1,6 % | 17,0 % | 23,1 % | 8,8 % | 18,4 % | 100,0 % |
| | FPH | 20,1 % | 3,0 % | 0,0 % | 36,8 % | 2,9 % | - | 27,8 % | - | 5,7 % | 3,7 % | 100,0 % |
| | FPT | 24,0 % | 2,7 % | 1,1 % | 37,0 % | 3,5 % | - | 23,9 % | 1,6 % | 1,4 % | 5,0 % | 100,0 % |
| Total Poitou-Charentes | | 18,6 % | 2,2 % | 1,2 % | 28,9 % | 2,7 % | 0,6 % | 22,3 % | 9,0 % | 5,0 % | 9,6 % | 100,0 % |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | FPE | 10,4 % | 2,0 % | 5,4 % | 18,1 % | 2,7 % | 1,3 % | 19,6 % | 18,5 % | 7,7 % | 14,4 % | 100,0 % |
| | FPH | 16,5 % | 0,3 % | 0,3 % | 32,3 % | 3,6 % | 0,0 % | 38,6 % | - | 6,7 % | 1,6 % | 100,0 % |
| | FPT | 8,8 % | 6,6 % | 1,6 % | 28,2 % | 17,3 % | - | 25,5 % | 8,6 % | 0,4 % | 3,0 % | 100,0 % |
| Total Provence-Alpes-Côte d'Azur | | 10,7 % | 3,7 % | 2,9 % | 24,9 % | 9,3 % | 0,5 % | 25,4 % | 11,1 % | 4,3 % | 7,2 % | 100,0 % |
| Rhône-Alpes | FPE | 13,4 % | 1,8 % | 3,8 % | 16,5 % | 1,8 % | 1,3 % | 17,1 % | 19,8 % | 9,6 % | 14,9 % | 100,0 % |
| | FPH | 30,3 % | 2,1 % | 0,6 % | 39,3 % | 2,6 % | 0,0 % | 18,9 % | - | 3,4 % | 2,8 % | 100,0 % |
| | FPT | 29,2 % | 3,8 % | 1,5 % | 38,1 % | 5,4 % | - | 14,7 % | 0,8 % | 2,2 % | 4,3 % | 100,0 % |
| Total Rhône-Alpes | | 22,8 % | 2,6 % | 2,3 % | 29,3 % | 3,3 % | 0,5 % | 16,5 % | 8,6 % | 5,5 % | 8,4 % | 100,0 % |
| Total France FPE | | 12,9 % | 2,0 % | 5,1 % | 16,6 % | 2,2 % | 1,3 % | 17,9 % | 17,1 % | 9,6 % | 15,4 % | 100,0 % |
| Total France FPT | | 21,9 % | 4,7 % | 1,3 % | 33,0 % | 9,4 % | 0,0 % | 17,4 % | 3,1 % | 2,9 % | 6,3 % | 100,0 % |
| Total France FPH | | 24,4 % | 2,9 % | 0,4 % | 33,6 % | 2,3 % | 0,4 % | 22,8 % | 0,0 % | 8,9 % | 4,3 % | 100,0 % |
| Total France FPE + FPT + FPH | | 18,5 % | 3,2 % | 2,7 % | 26,0 % | 4,9 % | 0,7 % | 18,7 % | 8,5 % | 7,0 % | 9,8 % | 100,0 % |

Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

Figure 9.2-1: Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2011

en %



Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : La loi sur la rénovation du dialogue social a incité la plupart des ministères à proroger jusqu'en octobre 2011 les CAP dont le mandat devait échoir au cours de l'année 2010. Ainsi, seules les trois quarts des CAP ont été renouvelées dans la fonction publique de l'État en 2011 (82,6 % du corps électoral ont ainsi été appelés à voter).

Figure 9.2-2: Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2011[*]

| Ministères | Catégorie | | | Participation électorale | | |
|---|-------------|-------------|-------------|--------------------------|------------------|-------------|
| | Part (en %) | Part (en %) | Part (en %) | Inscrits | Votants | Part (en %) |
| Affaires étrangères et européennes | 52,6 | 64,6 | 53,1 | 5 884 | 3 222 | 54,8 |
| Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire | 61,8 | 70,1 | 67,4 | 29 961 | 19 680 | 65,7 |
| Culture et Communication | 60,8 | 67,8 | 56,0 | 12 002 | 7 197 | 60,0 |
| Défense et Anciens combattants | 68,7 | 70,5 | 65,0 | 39 894 | 26 751 | 67,1 |
| Écologie, Développement durable, Transports et Logement ⁽¹⁾ | 70,5 | 72,7 | 69,8 | 69 213 | 49 092 | 70,9 |
| Ministères économique et financier | 80,6 | 85,9 | 81,7 | 159 858 | 132 646 | 83,0 |
| Éducation nationale (*) | 44,0 | 63,7 | 46,5 | 900 898 | 406 195 | 45,1 |
| Administration | 57,9 | 63,7 | 46,5 | 146 075 | 78 423 | 53,7 |
| Enseignement | 43,4 | 0,0 | 0,0 | 754 823 | 327 772 | 43,4 |
| Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration (*) | 82,8 | 82,2 | 70,3 | 166 187 | 132 510 | 79,7 |
| Hors Police nationale y compris Outre-mer | 75,8 | 76,6 | 71,2 | 49 652 | 36 273 | 73,1 |
| Police nationale | 86,3 | 82,8 | 59,8 | 116 535 | 96 237 | 82,6 |
| Justice et Libertés | 68,8 | 61,3 | 69,0 | 62 217 | 41 539 | 66,8 |
| Travail, Emploi et Santé | 57,1 | 63,9 | 58,5 | 27 859 | 16 595 | 59,6 |
| Services du Premier ministre | 67,9 | 75,8 | 73,1 | 3 333 | 2 404 | 72,1 |
| Total ministères | 48,1 | 76,8 | 64,3 | 1 477 306 | 837 831 | 56,7 |
| Épa | | | | | | |
| Caisse des dépôts et consignations (CDC) | 55,4 | 69,1 | 56,3 | 4 006 | 2 503 | 62,5 |
| Cemagref | 63,7 | 61,2 | 53,8 | 718 | 446 | 62,1 |
| CNRS | 39,6 | 41,2 | 35,9 | 25 235 | 10 030 | 39,7 |
| Institut Géographique National (IGN) | 65,9 | 71,7 | 67,1 | 768 | 524 | 68,2 |
| Institut National d'études démographiques (Ined) | 43,0 | 64,1 | 36,4 | 157 | 75 | 47,8 |
| Institut National des Jeunes Sourds & Jeunes aveugles (INJSJA) | 79,5 | 43,0 | 0,0 | 264 | 158 | 59,8 |
| Institut National de la recherche agronomique (Inra) | 57,8 | 69,5 | 65,0 | 8 566 | 5 369 | 62,7 |
| Inrets | 56,7 | 53,7 | 60,0 | 409 | 230 | 56,2 |
| Inria | 49,4 | 66,2 | 61,1 | 1 222 | 640 | 52,4 |
| Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) | 43,9 | 48,2 | 41,8 | 5 109 | 2 282 | 44,7 |
| Orstom Institut de recherche pour le développement (IRD) | 46,0 | 47,5 | 54,2 | 1 554 | 724 | 46,6 |
| Météo France | 78,1 | 75,0 | 0,0 | 2 602 | 1 977 | 76,0 |
| Monnaies & médailles | 97,0 | 84,6 | 0,0 | 72 | 65 | 90,3 |
| Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) | 46,6 | 62,2 | 53,6 | 454 | 229 | 50,4 |
| Epic | | | | | | |
| Ifremer | 63,6 | 56,5 | 0,0 | 56 | 34 | 60,7 |
| La Poste | 83,3 | 79,6 | 77,3 | 132 042 | 105 431 | 79,8 |
| Office National des Forêts (ONF) | 81,8 | 71,6 | 68,4 | 5 492 | 3 971 | 72,3 |
| Office National Interprofessionnel des grandes cultures (Onigc) | 75,8 | 0,0 | 0,0 | 190 | 144 | 75,8 |
| Société anonyme | | | | | | |
| Caisse Nationale du Crédit Agricole (CNCA) | 50,0 | 0,0 | 0,0 | 4 | 2 | 50,0 |
| France Telecom | 78,6 | 79,5 | 60,9 | 66 859 | 52 834 | 79,0 |
| Total général | 49,8 | 76,8 | 65,8 | 1 733 085 | 1 025 499 | 59,2 |
| Fonction publique territoriale (*) | nd | nd | nd | 1 281 102 | 780 078 | 60,9 |
| Fonction publique hospitalière | nd | nd | nd | nd | nd | nd |

Sources : DGAFP, DGCL, DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : non disponible.

(*) Les résultats présentés ici agrègent ceux des élections réalisées en octobre 2011 (voir *Définitions et méthodes*), et ceux des élections réalisées antérieurement (ministère de l'Intérieur, certains corps du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et les corps de la fonction publique territoriale).

Figure 9.2-3: Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2011[*]

| En nombre de voix | CFDT | CFTC | CGC | CGT | FGAF | FO | FSU | Solidaires | UNSA | Divers | Total |
|----------------------------|-----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|----------|------------|
| Catégorie A voix | 59 399 | 7 747 | 12 526 | 39 411 | 18 119 | 56 315 | 159 828 | 33 570 | 88 165 | 13 462 | 488 543 |
| Part (en %) | 12,2 | 1,6 | 2,6 | 8,1 | 3,7 | 11,5 | 32,7 | 6,9 | 18,0 | 2,8 | 100,0 |
| Catégorie B voix | 30 941 | 7 550 | 32 951 | 58 708 | 1 704 | 77 805 | 13 428 | 39 609 | 36 884 | 5 219 | 304 798 |
| Part (en %) | 10,2 | 2,5 | 10,8 | 19,3 | 0,6 | 25,5 | 4,4 | 13,0 | 12,1 | 1,7 | 100,0 |
| Catégorie C voix | 23 166 | 5 311 | 4 675 | 51 525 | 3 569 | 43 603 | 10 674 | 21 857 | 33 322 | 5 058 | 202 759 |
| Part (en %) | 11,4 | 2,6 | 2,3 | 25,4 | 1,8 | 21,5 | 5,3 | 10,8 | 16,4 | 2,5 | 100,0 |
| Total des voix | 113 506 | 20 608 | 50 152 | 149 644 | 23 392 | 177 723 | 183 929 | 95 036 | 158 371 | 23 739 | 996 100 |
| Part globale (en %) | 11 | 2 | 5 | 15 | 2 | 18 | 18 | 10 | 16 | 2 | 100 |

(*) Seules trois quarts des CAP ont été ouvertes dans la fonction publique de l'État en 2011. En particulier, l'ensemble des corps du ministère de l'Intérieur, et certains corps du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, n'ont pas voté en 2011.

| En nombre de sièges | CFDT | CFTC | CGC | CGT | FGAF | FO | FSU | Solidaires | UNSA | Divers | Tirage au sort | Total |
|----------------------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|----------------|--------------|
| Catégorie A sièges | 197 | 12 | 54 | 130 | 25 | 103 | 120 | 58 | 153 | 75 | 32 | 958 |
| Part (en %) | 20,5 | 1,2 | 5,6 | 13,6 | 2,7 | 10,7 | 12,5 | 6,1 | 15,9 | 7,8 | 3,3 | 100,0 |
| Catégorie B sièges | 92 | 9 | 19 | 142 | 7 | 107 | 45 | 46 | 90 | 5 | 8 | 569 |
| Part (en %) | 16,1 | 1,5 | 3,3 | 25,0 | 1,2 | 18,7 | 7,9 | 8,2 | 15,9 | 0,8 | 1,4 | 100,0 |
| Catégorie C sièges | 61 | 6 | 9 | 157 | 22 | 100 | 27 | 29 | 81 | 9 | 11 | 512 |
| Part (en %) | 11,9 | 1,2 | 1,8 | 30,6 | 4,3 | 19,5 | 5,3 | 5,7 | 15,8 | 1,8 | 2,1 | 100,0 |
| Total des sièges | 350 | 26 | 81 | 429 | 54 | 309 | 192 | 134 | 324 | 89 | 51 | 2 039 |
| Part globale (en %) | 17 | 1 | 4 | 21 | 3 | 15 | 9 | 7 | 16 | 4 | 3 | 100 |

Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*

| Années | Requêtes déposées (a)=(b)+(c) | Requêtes recevables (b) | Requêtes irrecevables (c) | Réunions de la commission | Affaires traitées ⁽¹⁾ (d)=(e)+(f) | Avis de rejet (e) | Recommandations (f) | Recommandations suivies |
|---------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|--|-------------------|---------------------|-------------------------|
| 1990 | 72 | 55 | 17 | 8 | 29 | 14 | 15 | 5 |
| 1991 | 57 | 44 | 13 | 9 | 21 | 9 | 12 | 6 |
| 1992 | 52 | 36 | 16 | 8 | 80 | 35 | 45 | 5 |
| 1993 | 88 | 56 | 32 | 7 | 58 | 34 | 24 | 3 |
| 1994 | 96 | 74 | 22 | 9 | 68 | 36 | 32 | 2 |
| 1995 | 78 | 45 | 33 | 5 | 37 | 19 | 18 | 1 |
| 1996 | 125 | 101 | 24 | 11 | 74 | 36 | 38 | 3 |
| 1997 | 127 | 95 | 32 | 18 | 107 | 53 | 54 | 25 |
| 1998 | 130 | 99 | 31 | 16 | 83 | 51 | 32 | 10 |
| 1999 | 124 | 100 | 24 | 18 | 87 | 52 | 34 | |
| 2000 | 88 | 73 | 15 | 18 | 88 | 49 | 37 | 14 |
| 2001 | 76 | 67 | 9 | 14 | 72 | 40 | 32 | 4 |
| 2002 | 94 | 85 | 9 | 13 | 65 | 34 | 28 | 6 |
| 2003 | 78 | 65 | 13 | 13 | 65 | 33 | 26 | 5 |
| 2004 | 81 | 52 | 29 | 12 | 52 | 27 | 22 | 6 |
| 2005 | 96 | 78 | 18 | 14 | 78 | 32 | 44 | 6 |
| 2006 | 81 | 67 | 13 | 12 | 83 | 33 | 47 | 7 |
| 2007 | 89 | 64 | 25 | 9 | 64 | 17 | 46 | 5 |
| 2008 | 80 | 53 | 27 | 10 | 53 | 15 | 38 | 4 |
| 2009 | 77 | 62 | 15 | 11 | 61 | 21 | 40 | 5 |
| 2010 | 67 | 47 | 20 | 10 | 47 | 21 | 26 | 3 |
| 2011 | 62 | 45 | 17 | 10 | 45 | 20 | 25 | 6 |
| 2012 | 51 | 41 | 10 | 5 ⁽²⁾ | 19 | 11 | 8 | 3 |
| Moyenne sur 23 ans | 86 | 65 | 20 | 12 | 58 | 30 | 31 | 7 |

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

*y compris pour France Télécom et La Poste.

(1) Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées la ou les années précédentes.

(2) En raison de la recomposition du CSFPE suite aux élections professionnelles, la commission de recours n'a pas pu se tenir pendant le premier semestre 2012.

Note : Les données sur l'activité des conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont pas disponibles.

9.3 Commissions de recours

Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2012

| FAUTES Sanctions prononcées | Déroulement, conservation de fonds, malversation | | Absences irrégulières, abandon de fonction | | Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles | | Vol de matériel de l'administration | | Détournement d'ouverture d'objets de correspondance | | Comportement privé affectant le renom du service | | Ivresse | | Mœurs | | Condamnations pénales | | Dettes et chèques sans provision | | Incorrections, violences et insultes | | Activité privée rémunérée | | Divers | | Total par sexe | | Total général | |
|--|--|----|--|----|--|-----|-------------------------------------|----|---|----|--|----|---------|----|-------|----|-----------------------|----|----------------------------------|----|--------------------------------------|----|---------------------------|----|--------|-----|----------------|-----|---------------|-----|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | | |
| Révocation | 20 | <5 | <5 | <5 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | <5 | <5 | 0 | 23 | 0 | 16 | <5 | 0 | 0 | 9 | <5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 99 | 14 | 113 |
| Mise à la retraite d'office | <5 | <5 | <5 | 0 | <5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | <5 | 0 | <5 | 0 | 6 | 0 | <5 | <5 | 0 | 0 | <5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | <5 | 25 | |
| Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans | 10 | 6 | 0 | <5 | 46 | 8 | <5 | 0 | 0 | 0 | 29 | 8 | <5 | 21 | <5 | 7 | 0 | 9 | <5 | 0 | 34 | <5 | 0 | <5 | 0 | 160 | 30 | 190 | | |
| Retrogradation | <5 | 0 | 0 | 0 | <5 | <5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | <5 | <5 | <5 | | |
| Dépassement d'office | a | <5 | 0 | 0 | 21 | <5 | 0 | 0 | 0 | 0 | <5 | <5 | <5 | <5 | 0 | <5 | 0 | <5 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 12 | 43 | | |
| b | <5 | <5 | 0 | <5 | 12 | 5 | <5 | 0 | 0 | 0 | <5 | <5 | <5 | <5 | 0 | <5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24 | 11 | 35 | | |
| Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum | <5 | <5 | <5 | <5 | 96 | 9 | <5 | <5 | 0 | 0 | 12 | <5 | 43 | 0 | <5 | <5 | <5 | <5 | 0 | 0 | 31 | <5 | 0 | 0 | <5 | 197 | 23 | 220 | | |
| Abaissement d'échelon | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | <5 | <5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | <5 | 10 | | |
| Radicalité du tableau d'avancement | c | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| d | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | <5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| e | 0 | 0 | 8 | 0 | 46 | 6 | <5 | <5 | 0 | 0 | 9 | 0 | <5 | 0 | 0 | 0 | <5 | 0 | 0 | 0 | 19 | <5 | 0 | <5 | 0 | 89 | 8 | 97 | | |
| f | 5 | <5 | 26 | 10 | 615 | 110 | 6 | <5 | 0 | <5 | 52 | 7 | 64 | <5 | <5 | <5 | <5 | <5 | <5 | <5 | 119 | 27 | 0 | 0 | 196 | 32 | 1099 | 195 | 1294 | |
| g | 0 | 0 | 7 | <5 | 36 | <5 | 0 | 0 | 0 | 0 | <5 | <5 | <5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | <5 | 0 | 0 | 0 | <5 | 55 | 8 | 63 | |
| h | 0 | <5 | 34 | 12 | 973 | 156 | 5 | <5 | 0 | 0 | 39 | 6 | 34 | <5 | <5 | <5 | <5 | <5 | <5 | <5 | 74 | 18 | 0 | 0 | 184 | 54 | 1348 | 253 | 1601 | |
| Totaux | 45 | 17 | 83 | 30 | 1870 | 303 | 20 | 5 | 0 | <5 | 162 | 37 | 176 | 7 | 41 | <5 | 40 | 13 | 7 | <5 | 307 | 52 | <5 | 0 | 385 | 89 | 3137 | 559 | 3696 | |

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social et département des études et statistiques.

a déplacement d'office hors de la résidence.

b déplacement d'office dans la résidence.

c sanction infligée à titre principal.

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

<5 : strictement inférieur à 5.

Note : Les données concernant le Conseil d'État ne sont pas disponibles.

Note : Le champ exclut La Poste et France télécom où le nombre de sanctions disciplinaires prises en 2012 s'élève à 1024. Les résultats ne sont donc pas comparables avec ceux des années précédentes.

Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle, tous corps confondus, dans les ministères en 2012

| | Hommes | Femmes | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Reclassement | 0 | <5 | <5 |
| Licenciement pour insuffisance professionnelle | 102 | 56 | 158 |

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

Note : Les données concernant le Conseil d'État ne sont pas disponibles.

Note : Le champ exclut La Poste et France télécom. Les résultats ne sont donc pas comparables avec ceux des années précédentes.

Figure 9.4-1: Nombre de journées perdues pour fait de grève dans la fonction publique de l'État en 2012

| Ministère ou service | Nombre de journées de grève |
|---|-----------------------------|
| Affaires étrangères et européennes | 686 |
| Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire | 1 625 |
| Ministères économique et financier | 57 726 |
| Culture et Communication | 1 289 |
| Défense et Anciens combattants (personnels civils) | 1 258 |
| Écologie, Développement durable, Transports et Logement | 8 202 |
| Ministères de l'enseignement | 159 558 |
| Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration | 281 |
| Justice et Libertés | 3 097 |
| Ministères sociaux | 3 505 |
| Services du Premier ministre et Conseil d'État | 10 |
| Total des ministères ⁽¹⁾ | 237 237 |
| Autres organismes | |
| Caisse des Dépôts | 142 |
| France Télécom | 11 359 |
| La Poste ⁽²⁾ | 113 495 |
| Total autres organismes | 124 996 |

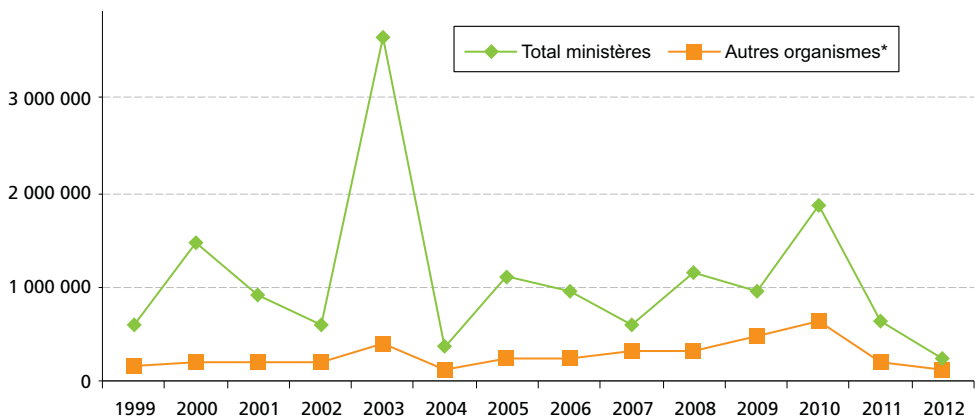
Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Hors établissements publics.

(2) Les chiffres concernant La Poste ne distinguent pas les agents publics des salariés de droit privé.

Figure 9.4-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève dans la fonction publique de l'État de 1999 à 2012

[en nombre de jours]



Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et de France Télécom, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.

Politique sociale

10

Crédits sociaux **10.1**

Hygiène et sécurité **10.2**

Famille et logements **10.3**

Définitions et méthodes

A - Crédits sociaux

La **loi de finances initiale** (LFI) prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État, dont les crédits d'action sociale. Le projet de loi de finances (PLF), qui doit être voté avant le début de l'année à laquelle il se rapporte, comprend deux parties distinctes :

- dans la première, il autorise la perception des ressources publiques et comporte les voies et moyens qui assurent l'équilibre financier. Cette partie s'achève par l'article d'équilibre ;
- dans la seconde, il fixe pour le budget général, les budgets annexes et les comptes spéciaux, le montant des crédits des programmes ou des dotations, en autorisation d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP) en précisant, le cas échéant, le montant limitatif de leurs dépenses de personnel.

À chaque fin d'exercice budgétaire, la **loi de règlement** arrête le montant définitif des dépenses et des recettes de l'État, ratifie les opérations règlementaires ayant affecté l'exécution du budget, fixe le résultat budgétaire et décrit les opérations de trésorerie.

Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » (ministère en charge de la fonction publique).

L'action sociale **dans les collectivités territoriales** est rendue obligatoire depuis la loi n° 20007-209 du 19 février 2007. Elle confie à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (ou au conseil d'administration d'un établissement public local) la mission de déterminer le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale. Pour mettre en œuvre et gérer les prestations sociales, les collectivités peuvent utiliser, soit une association locale (en interne), soit un centre de gestion ou peuvent adhérer à une association nationale (CNAS, FNAAS).

Il n'existe pas de données consolidées relatives à l'action sociale (aide aux familles, aux retraités, au logement, à la restauration, etc.) à destination des agents de la fonction publique territoriale. Les publications sur les finances locales de la DGCL renvoient à une présentation fonctionnelle des documents budgétaires des collectivités où ne figure qu'une petite part des dépenses sociales, la plus importante étant portée par les opérations non ventilables. Y figurent par ailleurs l'ensemble des dépenses

sociales (RMI, RSA, APA, PCH...) des départements et des régions en faveur de la population générale, ce qui ne rentre pas dans le champ du rapport annuel.

Dans la fonction publique hospitalière, l'action sociale a été rendue obligatoire par l'article 59 de la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création de la couverture médicale universelle (CMU). Le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (C.G.O.S.) est le seul organisme habilité à gérer l'action sociale, ce qui en fait l'unique opérateur pour l'ensemble des établissements hospitaliers, sociaux et médicosociaux, à l'exception de ceux de l'AP-HP. Cette action sociale peut être complétée dans certains établissements.

B - Hygiène et sécurité

Dans la fonction publique de l'État, les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit la présentation d'un bilan annuel de son application à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan a pour principaux objectifs de :

- suivre l'application des règles de protection du Code du travail applicables à la fonction publique ;
- assurer une harmonisation des pratiques ;
- confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan est réalisé à partir des informations transmises par les départements ministériels et les établissements publics. Il comprend les rubriques suivantes : la concertation avec les organisations syndicales (y compris les thèmes abordés) et le réseau des CHS ; les personnels et les dispositifs de contrôle ; la formation en hygiène et sécurité ; la médecine de prévention et le suivi médical des agents ; l'évaluation des risques professionnels ; les mesures relatives à la prévention de certains risques (amiante, risques psychosociaux, etc.). Des difficultés méthodologiques (modifications de périmètres des services, difficultés de collecte inhérentes à la remontée d'indicateurs qualitatifs, etc.) conduisent à relativiser la pertinence de certaines données figurant dans ce bilan interministériel, notamment sous l'angle de leur comparabilité d'une année sur l'autre.

L'édition 2013 du bilan « Hygiène et sécurité » auprès des ministères a fait l'objet d'une profonde refonte. Les résultats de la première édition de la nouvelle enquête sont attendus à l'automne 2013. Y figure notamment un volet sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les données relatives à la **fonction publique territoriale** sont issues du bilan social au 31 décembre 2011 réalisé par la DGCL et le CNFPT auprès des collectivités territoriales. Elles mettent notamment en évidence que 8 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels au 31 décembre 2011. Cette proportion varie très sensiblement selon le type de collectivité et également la taille de celle-ci : 50 % pour les communautés urbaines, 42 % pour les régions, 40 % pour les départements et 40 % également dans les communes de 100 000 habitants et plus.

Pour la fonction publique hospitalière, il n'existe pas de données relatives à l'hygiène et la sécurité. Cela nécessiterait une compilation au niveau national de l'ensemble des données des CHSCT des établissements de santé, ce qui n'a jamais été fait.

C – Famille et logements

L'enquête « Famille et logements 2011 » (Ined-Insee, avec financement DGAFP) a été associée à la collecte du recensement de la population. Elle a fait l'objet d'une collaboration Insee-DGAFP qui afin d'améliorer l'identification des agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête. Pour la première fois, l'enquête « Famille et logements » permet d'étudier les comportements démographiques, et en particulier les

situations familiales, et les conditions de logement dans les trois versants de la fonction publique. Son échantillon de 360 000 individus répondants permet de réaliser des analyses fines.

À ce stade, sont successivement étudiées différentes configurations de ménages : avec enfants âgés de moins de 25 ans, avec enfants âgés de moins de 3 ans, et avec enfants âgés de 3 à moins de 6 ans. Les enfants de moins de 3 ans et ceux âgés de 3 à moins de 6 ans représentent respectivement 13 % et 12 % des enfants de moins de 25 ans dans l'ensemble de la population (12 % chacun dans les ménages comprenant au moins un agent de la fonction publique).

Les concepts présentés ici sont ceux utilisés par l'Insee et l'Ined (vie en couple, union cohabitante ou non, avec ou sans enfants, famille traditionnelle, monoparentale, recomposée...).

Pour en savoir plus :

- « Le couple dans tous ses états », février 2013, Insee première n°1435, Insee.
- « 1,2 million d'enfants de moins de 18 ans vivent dans une famille recomposée », octobre 2009, Insee première n°1259, Insee.
- « Histoires de familles, histoires familiales », 2005, Les cahiers de l'Ined n°156, Ined.

Figure 10.1-1: Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles⁽¹⁾
[en euros]

| Prestations | Taux 2009 | Taux 2010 | Taux 2011 | Taux 2012 | Taux 2013 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------------|
| Restauration | | | | | |
| Prestation repas (par repas) | 1,11 | 1,14 | 1,15 | 1,17 | 1,20 |
| Aide à la famille | | | | | |
| Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant | 21,12 | 21,27 | 21,49 | 21,85 | 22,35 |
| Subventions pour séjours d'enfants | | | | | |
| En colonies de vacances (par jour) | | | | | |
| • enfants de moins de 13 ans | 6,77 | 6,82 | 6,89 | 7,01 | 7,17 |
| • enfants de 13 à 18 ans | 10,27 | 10,34 | 10,45 | 10,63 | 10,87 |
| En centres de loisirs sans hébergement | | | | | |
| • journée complète | 4,90 | 4,93 | 4,98 | 5,06 | 5,18 |
| • demi-journée | 2,46 | 2,48 | 2,51 | 2,55 | 2,61 |
| En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour) | | | | | |
| • séjours en pension complète | 7,14 | 7,19 | 7,26 | 7,38 | 7,55 |
| • autre formule | 6,77 | 6,82 | 6,89 | 7,01 | 7,17 |
| Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif | | | | | |
| • forfait pour 21 jours ou plus | 70,29 | 70,78 | 71,50 | 72,71 | 74,37 |
| • pour les séjours d'une durée inférieure (par jour) | 3,34 | 3,36 | 3,39 | 3,45 | 3,53 |
| Séjours linguistiques (par jour) | | | | | |
| • enfants de moins de 13 ans | 6,77 | 6,82 | 6,89 | 7,01 | 7,17 |
| • enfants de 13 à 18 ans | 10,27 | 10,34 | 10,45 | 10,63 | 10,87 |
| Enfants handicapés | | | | | |
| Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel) | 147,82 | 148,85 | 150,36 | 152,90 | 156,38 |
| Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel) | 116,76 | 116,76 | 118,51 | 120,51 | 121,14 ⁽²⁾ |
| Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour) | 19,34 | 19,48 | 19,68 | 20,01 | 20,47 |

Source : DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

(1) À réglementation commune.

(2) À compter du 01/04/2013.

Figure 10.1-2: Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2012 et 2013

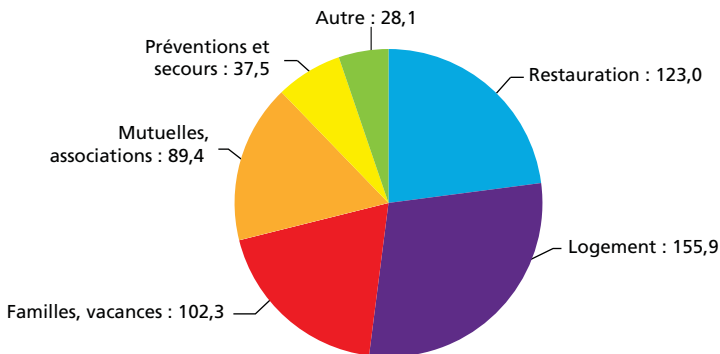
(en millions d'euros)

| Type d'action | Exécution 2012 | | LFI 2013 | |
|--|---------------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| | Autorisations d'engagement (AE) | Crédits de paiement (CP) | Autorisations d'engagement (AE) | Crédits de paiement (CP) |
| Aides aux familles | 103,90 | 112,06 | 104,60 | 110,00 |
| Chèques-vacances | 32,54 | 34,24 | 33,70 | 33,70 |
| Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 3 ans et CESU pour la garde des enfants de 3 à 6 ans | 57,01 | 58,28 | 56,10 | 56,20 |
| Réservations de places en crèches | 14,35 | 19,53 | 14,80 | 20,10 |
| Retraités | 12,06 | 12,06 | 2,10 | 2,10 |
| AMD | 10,00 | 10,00 | 0,00 | 0,00 |
| Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie | 2,06 | 2,06 | 2,10 | 2,10 |
| Logement | 4,99 | 7,46 | 4,80 | 7,80 |
| Aide à l'installation des personnels | 4,88 | 4,94 | 4,80 | 4,80 |
| « Prêt-mobilité » | 0,01 | 0,01 | | |
| Réservations de logements | 0,11 | 2,51 | 0,00 | 3,00 |
| Restauration | 5,20 | 4,85 | 16,20 | 11,80 |
| Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias) | 1,99 | 2,08 | 3,10 | 3,10 |
| Total | 128,14 | 138,50 | 130,80 | 134,80 |

Sources : Loi de finances initiale (LFI) 2013, Lois de finances rectificatives du 14 mars 2012, du 16 août 2012 et du 29 décembre 2012. DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2013

(en millions d'euros)

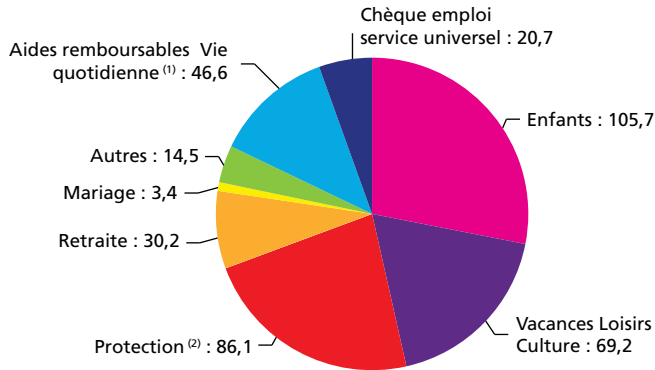


Source : loi de finances initiale 2013.

Note : ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 157 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2013.

Figure 10.1-4 : Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics en 2012

(en millions d'euros)



Source : CGOS, données chiffrées 2012.

(1) : Fonds Social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) : Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères ⁽¹⁾ en 2011

| Ministères | CHSCT locaux | CHSCT spéciaux |
|---|--------------|----------------|
| Affaires étrangères et européennes | 0 | 11 |
| Agriculture et Pêche | 142 | 204 |
| Ministères économique et financier | 102 | 26 |
| Culture et Communication | 26 | 63 |
| Défense | 481 | 0 |
| Écologie, Énergie, Développement durable et Aménagement du territoire | 51 | 35 |
| <i>Aviation civile</i> | 0 | 28 |
| <i>Autre</i> | 51 | 7 |
| Ministères de l'enseignement | 282 | 15 |
| <i>Éducation nationale</i> | 130 | 14 |
| <i>Enseignement supérieur et Recherche</i> | 152 | 1 |
| Intérieur, Outre-Mer et Collectivités territoriales | 244 | 1 |
| <i>Police</i> | 99 | 1 |
| <i>Autre</i> | 145 | 0 |
| Justice | 130 | 114 |
| Ministères sociaux | 57 | 8 |
| <i>Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative</i> | 31 | 0 |
| <i>Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité</i> | 26 | 8 |
| Services du Premier ministre | NR | 0 |
| Total | 1515 | 491 |

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2011, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

(1) Les CHSCT centraux ou ministériels qui existent dans chaque ministère ne sont pas comptabilisés ici.

Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2011

| | Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) | | Assistants et conseillers de prévention | | Médecins de prévention | |
|---|---|---------------------------------------|---|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| | Effectif physique | Ratio pour 10 000 agents du ministère | Effectif physique | Ratio pour 10 000 agents du ministère | Effectif en équivalent temps plein | Ratio pour 10 000 agents du ministère |
| Affaires étrangères et européennes | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 8 |
| Alimentation, Agriculture et Pêche | 7 | 2 | 550 | 127 | 1 | 0 |
| Ministères économique et financier | 17 | 1 | 328 | 15 | 90 | 4 |
| Culture et Communication | 5 | 2 | 300 | 263 | 8 | 3 |
| Défense | 22 | 1 | 1815 | 60 | 19 | 1 |
| Écologie, Énergie, Développement durable et Mer | 11 | 1 | 257 | 66 | 33 | 5 |
| <i>Aviation civile</i> | <i>non concerné</i> | - | 61 | 37 | 12 | - |
| <i>Autre</i> | - | - | 196 | 29 | 31 | - |
| Ministères de l'enseignement | 39 | 0 | 12612 | 104 | - | 2 |
| <i>Éducation nationale</i> | 30 | 0 | 7750 | - | 63 | - |
| <i>Enseignement supérieur et Recherche⁽¹⁾</i> | 9 | 0 | 4811 | - | 116 | - |
| <i>Administration centrale</i> | - | - | 51 | - | 2 | - |
| Immigration, Intégration, Identité nationale et Développement solidaire | - | - | - | - | - | - |
| Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales | 19 | 1 | - | 60 | 64 | 4 |
| Justice et Libertés | 8 | 1 | 1101 | 144 | 32 | 4 |
| Ministères sociaux | | | | | | |
| <i>Santé et Sports</i> | 4 | 1 | 27 | 13 | 6 | 3 |
| <i>Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville</i> | 4 | 2 | 55 | 26 | - | - |
| Services du Premier ministre | 1 | 0 | 6 | 3 | 1 | 1 |
| Total | 141 | 1 | 18257 | 80 | 448 | 2 |

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2011, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

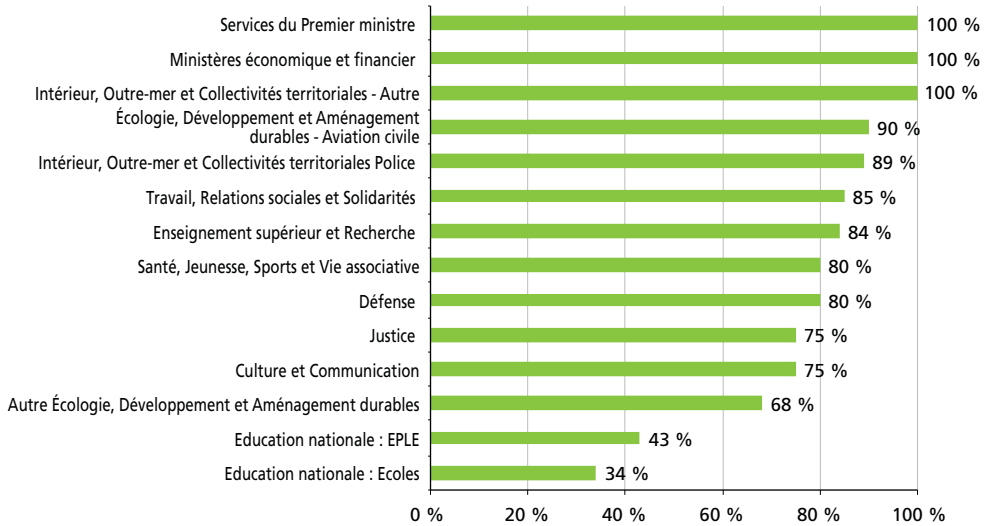
Champ : France entière, Salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Champ partiel : l'ensemble des universités n'a pas répondu à l'enquête.

Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère ⁽¹⁾ en 2011

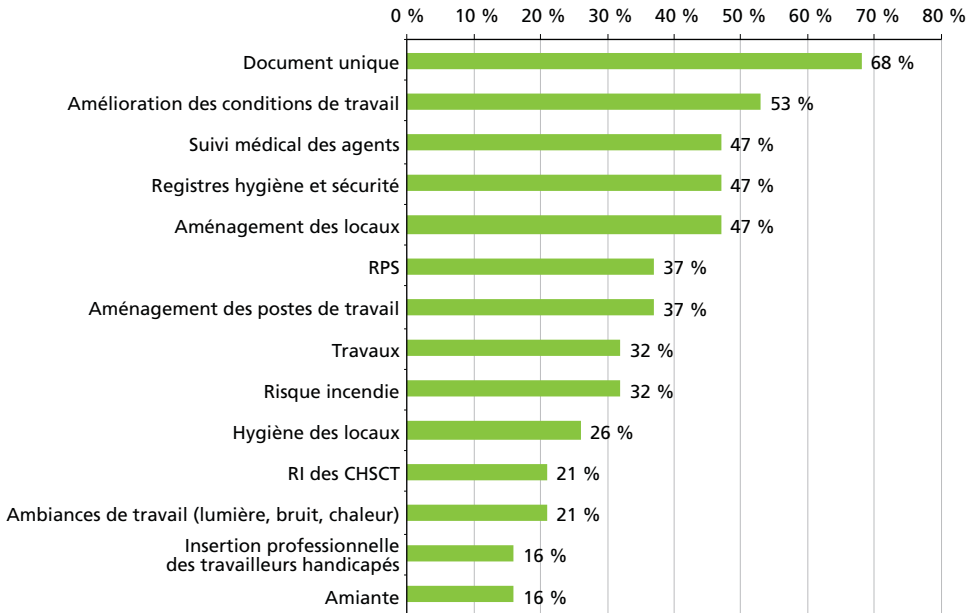


Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2011, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Seuls figurent dans ce graphique les ministères qui ont répondu au volet correspondant de l'enquête.

Figure 10.2-4 : Sujets les plus abordés ⁽¹⁾ dans les CHSCT ministériels ⁽²⁾ en 2011

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2011, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Pourcentage des ministères ayant déclaré ce thème classé parmi les dix premiers abordés en 2011.

(2) CHSCT : comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur
[en %]

| | Ensemble | 3 FP | FPE | FPT | FPH | Privé ⁽²⁾ | Actif sans emploi ou inactif |
|---|----------|-------|-------|-------|-------|----------------------|------------------------------|
| Vit en couple ⁽¹⁾ | 63,6 | 69,2 | 70,0 | 68,4 | 68,7 | 69,3 | 57,2 |
| dont : | | | | | | | |
| <i>Sans enfant ⁽³⁾</i> | 31,6 | 22,4 | 22,9 | 21,9 | 22,4 | 22,9 | 42,0 |
| <i>Famille traditionnelle ⁽³⁾</i> | 28,5 | 41,8 | 42,8 | 41,2 | 40,7 | 41,2 | 13,4 |
| <i>Famille recomposée ⁽³⁾</i> | 3,5 | 4,9 | 4,3 | 5,2 | 5,6 | 5,1 | 1,7 |
| Ne vit pas en couple | 36,4 | 30,8 | 30,0 | 31,6 | 31,3 | 30,7 | 42,8 |
| dont : | | | | | | | |
| <i>Sans enfant ⁽³⁾</i> | 31,2 | 22,9 | 23,3 | 22,8 | 22,4 | 25,4 | 38,6 |
| <i>Famille monoparentale</i> | 5,2 | 7,9 | 6,7 | 8,9 | 8,9 | 5,4 | 4,2 |
| Ensemble | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| dont : | | | | | | | |
| <i>Sans enfant ⁽³⁾</i> | 62,8 | 45,3 | 46,2 | 44,7 | 44,8 | 48,3 | 80,6 |
| <i>Avec enfants ⁽³⁾</i> | 37,2 | 54,6 | 53,8 | 55,3 | 55,2 | 51,7 | 19,3 |
| <i>Avec enfants ⁽³⁾ de moins de 25 ans</i> | 34,1 | 52,7 | 52,3 | 52,8 | 53,3 | 50,1 | 14,6 |

Source : Insee, enquête Famille et logement 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, individus âgés de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note de lecture : 22,4% des agents de la fonction publique hospitalière vivent en couple sans enfant dans le logement.

(1) En couple dans le ménage.

(2) Salariés du privé et travailleurs indépendants.

(3) Les enfants considérés ici sont les enfants, au sens du recensement (voir ci-dessous) cohabitants, sans limite d'âge. On entend par famille traditionnelle une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de 18 ans ou plus et d'enfants nés de leur union (quel que soit leur âge).

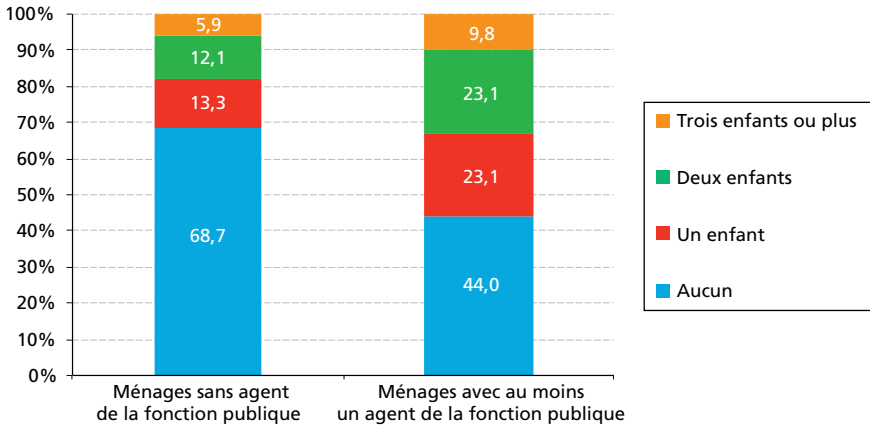
On entend par famille recomposée une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de 18 ans ou plus et d'au moins un enfant de l'un des conjoints né d'une autre union (quel que soit son âge).

Note : Dans la version définitive du Rapport annuel sur l'État de la fonction publique édition 2013, les définitions sont recentrées dans le souci d'accroître la cohérence avec d'autres sources d'information de l'Insee et de l'Ined. L'enfant est désormais défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Voir «Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée», Insee Première, n°1470, Octobre 2013.

Figure 10.3-2 : Répartition des ménages avec et sans agent de la fonction publique selon le nombre d'enfants de moins de 25 ans en 2011

[en %]



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, avec ou sans agent de la fonction publique (y compris les bénéficiaires de contrats aidés).

Note de lecture : 44% des ménages composés d'au moins un agent de la fonction publique sont sans enfant de moins de 25 ans. Note : Les enfants considérés ici sont les enfants, au sens du recensement (voir ci-dessous) cohabitants. Dans la version définitive du Rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique édition 2013, les définitions sont recentrées dans le souci d'accroître la cohérence avec d'autres sources d'information de l'Insee et de l'Ined. L'enfant est désormais défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Figure 10.3-3 : Répartition des ménages avec et sans agent de la fonction publique selon le nombre d'enfants de moins de 6 ans en 2011

[en %]

| | | Ménages sans agent de la fonction publique | Ménages avec au moins un agent de la fonction publique |
|-------------------------------|----------------------|--|--|
| Enfants de moins de 3 ans | Aucun | 92,4 | 87,9 |
| | Un enfant | 6,9 | 11,1 |
| | Deux enfants ou plus | 0,7 | 1,0 |
| | Total | 100,0 | 100,0 |
| Enfants de 3 à moins de 6 ans | Aucun | 92,7 | 87,7 |
| | Un enfant | 6,7 | 11,3 |
| | Deux enfants ou plus | 0,7 | 1,0 |
| | Total | 100,0 | 100,0 |

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, avec ou sans agent de la fonction publique (y compris les bénéficiaires de contrats aidés).

Note de lecture : 11,1% des ménages composés d'au moins un agent de la fonction publique ont un seul enfant de moins de 3 ans.

Note : Les enfants considérés ici sont les enfants, au sens du recensement (voir ci-dessous) cohabitants. Dans la version définitive du Rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique édition 2013, les définitions sont recentrées dans le souci d'accroître la cohérence avec d'autres sources d'information de l'Insee et de l'Ined. L'enfant est désormais défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

A

| | |
|----------------|--|
| Acmo | Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité |
| Acofa | Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole |
| Acoss | Agence centrale des organismes de Sécurité sociale |
| Ademe | Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie |
| AE | Autorisation d'engagement |
| AFII | Agence française pour les investissements internationaux |
| Afpa | Association nationale pour la formation professionnelle des adultes |
| AFSSAPS | Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé |
| AFSSET | Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail |
| AGEFIPH | Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées |
| All | Agence de l'innovation industrielle |
| AMF | Assurance mutuelle des fonctionnaires |
| Anact | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail |
| Anah | Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat |
| Andra | Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs |
| Anifom | Agence nationale pour l'indemnisation des français d'Outre-mer |
| ANPE | Agence nationale pour l'emploi |
| ANPEEC | Agence nationale pour la part des employeurs à l'effort de construction |
| Apec | Association pour l'emploi des cadres |
| AP-HM | Assistance publique - Hôpitaux de Marseille |
| AP-HP | Assistance publique - Hôpitaux de Paris |
| APU | Administration publique |
| APUC | Administration publique centrale |
| APUL | Administration publique locale |
| ASA | Association syndicale autorisée |
| ASHQ | Agent de service hospitalier qualifié |
| ASSO | Administration de sécurité sociale |
| Ater | Attaché temporaire d'enseignement et de recherche |
| Ati | Allocation temporaire d'invalidité |

B

| | |
|----------------|--|
| Bapsa | Budget annexe des prestations sociales agricoles |
| Biatoss | Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé |
| BNF | Bibliothèque nationale de France |
| BRGM | Bureau de recherches géologiques et minières |
| BTS | Brevet de technicien supérieur |

C

| | |
|------------|-------------------------------------|
| CAA | Cessation anticipée d'activité |
| CAE | Contrat d'aide à l'emploi |
| CAP | Commission administrative paritaire |

GLOSSAIRE

| | |
|-----------------|---|
| Capa | Cité de l'architecture et du patrimoine |
| CAS | Centre d'analyse stratégique |
| Cav | Contrat d'avenir |
| CCAS | Centre communal d'action sociale |
| CDAPH | Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées |
| CDC | Caisse des dépôts et consignations |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDG | Centre de gestion |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CEC | Contrat emploi consolidé |
| CEE | Centre d'études de l'emploi |
| Cemagref | Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et des forêts |
| Centerq | Centre d'études et de recherche sur les qualifications |
| CESE | Conseil économique, social et environnemental |
| CESU | Chèque emploi service universel |
| CET | Compte épargne-temps |
| CFA | Congé de fin d'activité |
| CFDT | Confédération française démocratique du travail |
| CFTC | Confédération française des travailleurs chrétiens |
| CGC | Confédération française de l'encadrement |
| CGEF | Contrôle général économique et financier |
| CGT | Confédération générale du travail |
| CGTI | Conseil général des technologies de l'information |
| CH | Centre hospitalier |
| CHR | Centre hospitalier régional |
| CHS | Comité hygiène et sécurité |
| CHS | Centre hospitalier spécialisé |
| CHSC | Comité hygiène et sécurité central |
| CHSM | Comité hygiène et sécurité ministériel |
| CIEP | Centre international d'études pédagogiques |
| CIG | Centre interdépartemental de gestion |
| Cirad | Centre de coopération internationale en recherche agronomique |
| CLD | Congé longue durée |
| CNAC | Centre national d'art et de culture |
| Cnaf | Caisse nationale d'allocations familiales |
| Cnam | Conservatoire national des arts et métiers |
| Cnamts | Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés |
| CNAP | Centre national des arts plastiques |
| Cnasea | Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles |
| Cnavts | Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés |
| CNC | Centre national de la cinématographie française |
| CNDP | Centre national de documentation pédagogique |
| CNDS | Comité national de danse sportive |
| Cned | Centre national d'enseignement à distance |
| Cnes | Centre national des études spatiales |

| | |
|---------------|--|
| Cness | Centre national d'études supérieures de la Sécurité sociale |
| CNFPT | Centre national de la fonction publique territoriale |
| CNG | Centre national de gestion |
| CNMSS | Caisse nationale militaire de Sécurité sociale |
| Cnous | Centre national des œuvres universitaires et scolaires |
| CNRACL | Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales |
| CNRS | Centre national de la recherche scientifique |
| CNV | Centre national de la chanson, des variétés et du jazz |
| Colter | Collectivités territoriales |
| Com | Collectivités d'Outre-mer |
| Cor | Conseil d'orientation des retraites |
| CP | Crédit de paiement |
| CPA | Cessation progressive d'activité |
| CRDS | Contribution au remboursement de la dette sociale |
| Creps | Centre régional d'éducation populaire et sportive |
| Crous | Centre régional des œuvres universitaires et scolaires |
| CRPF | Centres régionaux de la propriété forestière |
| CSA | Conseil supérieur de l'audiovisuel |
| CSFPE | Conseil supérieur de la fonction publique de l'État |
| CSFPH | Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière |
| CSFPT | Conseil supérieur de la fonction publique territoriale |
| CSG | Contribution sociale généralisée |
| CSTB | Centre scientifique et technique du bâtiment |
| CTP | Comité technique paritaire |

D

| | |
|--------------|---|
| Dads | Déclaration annuelle de données sociales |
| Dares | Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques |
| DB | Direction du Budget |
| DCN | Direction des constructions navales |
| DDE | Direction départementale de l'équipement |
| DDM | Direction du développement des médias |
| DEA | Diplôme d'études approfondies |
| DESS | Diplôme d'études supérieures spécialisées |
| Deug | Diplôme d'études universitaires générales |
| DGA | Directeur général adjoint |
| DGAFP | Direction générale de l'administration et de la fonction publique |
| DGCL | Direction générale des collectivités locales |
| DGFIP | Direction générale des finances publiques |
| DGS | Directeur général de service |
| DGSE | Direction générale de la sécurité extérieure |
| DGST | Directeur général des services techniques |
| DHOS | Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins |
| Diact | Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires |
| Dom | Département d'Outre-mer |

| | |
|--------------|--|
| Drees | Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques |
| Dsaf | Direction des services administratifs et financiers |
| DUT | Diplôme universitaire de technologie |

E

| | |
|---------------|--|
| EA | Enseignement agricole |
| EDF | Electricité de France |
| EMGI | Évolution moyenne de la grille indiciaire |
| EN | Éducation nationale |
| Éna | École nationale d'administration |
| Énac | École nationale de l'aviation civile |
| Énact | École nationale d'administration des cadres territoriaux |
| Énap | École nationale d'administration pénitentiaire |
| ÉNE | École nationale d'équitation |
| Énesad | Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon |
| Éngref | École nationale du génie rural, des eaux et forêts |
| ENMM | École nationale de la marine marchande |
| ENS | École nationale supérieure |
| Ensa | École nationale de ski et d'alpinisme |
| Ensosp | École nationale des officiers de sapeurs pompiers |
| ENSP | École nationale supérieure de police |
| ENV | École nationale de voile |
| Épa | Établissement public à caractère administratif |
| EPCI | Établissement public de coopération intercommunale |
| Épic | Établissement public à caractère industriel ou commercial |
| Épide | Établissement public d'insertion de la Défense |
| EPLÉ | Établissement public local d'enseignement |
| EPN | Établissement public national |
| EPSCP | Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel |
| EPST | Établissement public à caractère scientifique et technologique |
| ETPE | Équivalent temps plein emploi |
| ETPF | Équivalent temps plein financier |
| ETPR | Équivalent temps plein rémunéré |
| ETPT | Équivalent temps plein travaillé |

F

| | |
|---------------|--|
| Fas | Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles |
| FGE | Fichier général de l'État |
| FIPHFP | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique |
| Fnal | Fonds national d'aide au logement |
| FNCDG | Fédération nationale des centres de gestion |
| FO | Force ouvrière |
| FPE | Fonction publique de l'État |
| FPH | Fonction publique hospitalière |

| | |
|----------------|--|
| FPT | Fonction publique territoriale |
| FSL | Fonds de solidarité pour le logement |
| FSPOEIE | Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État |
| FSU | Fédération syndicale unitaire |
| FT | France Télécom |
| G | |
| GDF | Gaz de France |
| Gip | Groupement d'intérêt public |
| Gipa | Garantie individuelle du pouvoir d'achat |
| GPEEC | Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences |
| GVT | Glissement vieillesse-technicité |
| H | |
| HL | Hôpital local |
| HLM | Habitation à loyer modéré |
| I | |
| ledom | Institut d'émission des départements d'Outre-mer |
| IEOM | Institut d'émission d'Outre-mer |
| IEP | Institut d'études politiques |
| IG | Inspection générale |
| IGN | Institut géographique national |
| IM | Indice majoré |
| Inalco | Institut national des langues et des civilisations orientales |
| Inao | Institut national des appellations d'origine |
| Ined | Institut national d'études démographiques |
| Inhes | Institut national des hautes études de sécurité |
| INI | Institut national des invalides |
| INJA | Institut national des jeunes aveugles |
| Injep | Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire |
| INJS | Institut national des jeunes sourds |
| INP | Institut national polytechnique |
| INPES | Institut national de prévention et d'éducation pour la santé |
| INPI | Institut national de la propriété industrielle |
| Inra | Institut national pour la recherche agronomique |
| INRAP | Institut national de recherches archéologiques préventives |
| Inrets | Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité |
| Inria | Institut national de recherche en informatique et en automatisme |
| INRP | Institut national de la recherche pédagogique |
| Insa | Institut national des sciences appliquées |
| Insee | Institut national de la statistique et des études économiques |
| Insep | Institut national du sport et de l'éducation physique |
| Inserm | Institut national de la santé et de la recherche médicale |

GLOSSAIRE

| | |
|-----------------|---|
| Ipag | Institut de préparation à l'administration générale |
| IPC | Indice des prix à la consommation |
| Ira | Institut régional d'administration |
| Ircantec | Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques |
| IRD | Institut de recherche pour le développement |
| IUFM | Institut universitaire de formation des maîtres |
| L | |
| LFI | Loi de finance initiale |
| LNE | Laboratoire national de métrologie et d'essais |
| Lolf | Loi organique relative aux lois de finances |
| M | |
| MAD | Mise à disposition |
| MI-SE | Maître d'internat et surveillant d'externat |
| MITHA | Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées |
| N | |
| NBI | Nouvelle bonification indiciaire |
| NTCR | Non-titulaire sur crédits de remplacement |
| O | |
| Ofpra | Office français de protection des réfugiés et apatrides |
| OMI | Office des migrations internationales |
| ONACVG | Office national des anciens combattants et victimes de guerre |
| ONDPS | Observatoire national des professions de santé |
| ONF | Office national des forêts |
| Onic | Office national interprofessionnel des céréales |
| ONIGC | Office national interprofessionnel des grandes cultures |
| Onisep | Office national d'information sur les enseignements et les professions |
| Opac | Office public d'aménagement et de construction |
| OPH | Office public de l'habitat |
| OPHLM | Office public de l'habitat à loyer modéré |
| Orstom | Office de la recherche scientifique et technique d'Outre-mer |
| P | |
| PCMR | Pensions civile et militaire de retraite |
| PCS | Profession et catégorie socioprofessionnelle |
| PEGC | Professeur d'enseignement général de collège |
| PI | Profession intermédiaire |
| PIB | Produit intérieur brut |
| PSOP | Paiement sans ordonnancement préalable |

R

| | |
|-------------|---|
| RAFP | Régime additionnel de la fonction publique |
| RATP | Régie autonome des transports parisiens |
| RGPP | Révision générale des politiques publiques |
| RMI | Revenu minimum d'insertion |
| RMPP | Rémunération moyenne des personnes en place |

S

| | |
|-------------------|--|
| SAE | Statistique annuelle sur les établissements de santé |
| SAN | Syndicat d'agglomérations nouvelles |
| SDIS | Services d'incendie et de secours |
| SFT | Supplément familial de traitement |
| SGAE | Secrétariat général des Affaires européennes |
| SGG | Secrétariat général du gouvernement |
| SIRH | Systèmes d'information des ressources humaines |
| Sivom | Syndicat intercommunal à vocations multiples |
| Sivu | Syndicat intercommunal à vocation unique |
| SMPT | Salaire moyen par tête |
| SNCF | Société nationale des chemins de fer français |
| Solidaires | Union syndicale Solidaires Fonction Publique |
| SPE | Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé |
| SRE | Service des retraites de l'État |
| SRIAS | Section régionale interministérielle d'action sociale |

T

| | |
|-------------|---|
| Tems | Enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire |
| TIB | Traitement indiciaire brut |
| Tom | Territoire d'Outre-mer |
| TOS | Techniques, ouvriers et de service |
| TP | Temps partiel |
| TPE | Travaux publics de l'État |
| TPG | Trésorier-payeur général |
| TSD | Titulaire sans droit à pension |

U

| | |
|---------------|--|
| Ugap | Union des groupements d'achats publics |
| Unedic | Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce |
| Unsa | Union nationale des syndicats autonomes |

Z

| | |
|-------------|--|
| Zeat | Zone d'études et d'aménagement du territoire |
|-------------|--|

TITRE 1

| | |
|---|-----------|
| Politiques et pratiques de ressources humaines | 15 |
| 1 Une méthode renouvelée de dialogue social | 19 |
| 1.1 La « Grande conférence sociale » de juillet 2012 | 23 |
| 1.2 Un agenda social pour la fonction publique | 24 |
| 1.3 Le développement des droits et moyens syndicaux | 25 |
| 1.4 Un « pacte de confiance » pour l'hôpital public | 26 |
| 1.4.1 Une démarche innovante pour l'organisation du service public hospitalier | 26 |
| 1.4.2 Une feuille de route sociale pour l'hôpital public | 26 |
| 2 L'exemplarité des employeurs publics | 29 |
| 2.1 La modernisation de la gestion des ressources humaines | 31 |
| 2.1.1 L'accompagnement « ressources humaines » de la mise en œuvre de la modernisation de l'action publique | 31 |
| 2.1.2 La déconcentration des actes de gestion | 33 |
| 2.1.3 L'action des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) | 34 |
| 2.1.4 L'Opérateur national de paye (ONP) | 35 |
| 2.2 L'égalité professionnelle, la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations | 37 |
| 2.2.1 Le protocole d'accord du 8 mars 2013 : 15 mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique | 37 |
| 2.2.2 La mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 pour les nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique | 40 |
| 2.2.3 L'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique | 41 |
| 2.2.4 La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité | 42 |
| 2.3 L'amélioration des conditions de vie au travail | 43 |
| 2.3.1 La prévention des risques professionnels | 43 |
| 2.3.2 La prévention du harcèlement | 45 |
| 2.3.3 L'action sociale | 47 |
| 2.4 Les agents non titulaires | 48 |
| 2.4.1 La mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à la lutte contre la précarité | 48 |
| 2.4.2 La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires | 50 |
| 2.5 Un bilan social renouvelé dans les trois versants de la fonction publique | 50 |
| 3 La valorisation et la diversification des parcours professionnels | 53 |
| 3.1 Les parcours de carrière | 55 |
| 3.1.1 Un chantier d'envergure | 55 |
| 3.1.2 Le recrutement | 55 |
| 3.1.3 La formation initiale | 57 |
| 3.1.4 La formation professionnelle tout au long de la vie | 58 |
| 3.1.5 La mobilité | 60 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1.6 L'accompagnement des parcours professionnels | 62 |
| 3.1.7 Le renforcement du droit applicable aux groupements d'intérêt public | 63 |
| 3.2 Les évolutions en matière de rémunérations | 63 |
| 3.2.1 La rénovation de la grille de la catégorie C | 63 |
| 3.2.2 Le nouveau régime indemnitaire | 65 |
| 3.3 La démarche métiers | 65 |
| 3.3.1 Le CIGeM [corps interministériel à gestion ministérielle] des attachés | 65 |
| 3.3.2 Un exemple de démarche métiers : celle menée dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) au sein de la fonction publique hospitalière | 66 |

TITRE 2

| | |
|--------------------------|-----------|
| Faits et chiffres | 73 |
|--------------------------|-----------|

| | |
|------------------------|-----------|
| Vues d'ensemble | 77 |
|------------------------|-----------|

| | |
|--|-----------|
| 1 L'emploi public | 77 |
| 1.1 L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2011 : évolutions et localisation | 79 |
| Figure V 1.1-1 : Effectifs : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 80 |
| Figure V 1.1-2 : Effectifs physiques, effectifs en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par type d'employeur en 2011 en France (métropole + DOM) | 82 |
| Figure V 1.1-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 2000 en France (métropole + DOM) | 83 |
| Figure V 1.1-4 : Solde net d'emplois des trois fonctions publiques entre 2000 et 2011 en France (métropole + DOM) | 84 |
| Figure V 1.1-5 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 2000 et 2011 en France (métropole + DOM) | 85 |
| Figure V 1.1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique de l'État entre 2000 et 2011 en France (métropole + DOM) | 85 |
| Figure V 1.1-7 : Répartition des effectifs des ministères en France (métropole + DOM) en 2011 | 86 |
| Figure V 1.1-8 : Évolution des effectifs des principaux ministères en France (métropole + DOM) entre 2000 et 2011 (*) | 88 |
| Figure V 1.1-9 : Répartition des effectifs entre ministères et établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 90 |
| Figure V 1.1-10 : Évolution des effectifs physiques des principaux Épa entre 2010 et 2011 en France (métropole + DOM) | 91 |
| Figure V 1.1-11 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2000 et 2011 en France (métropole + DOM) | 93 |
| Figure V 1.1-12 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2000 et 2011 en France (métropole + DOM). | 94 |
| Figure V 1.1-13 : Taux d'administration [en équivalents temps plein] Île-de-France/province/DOM ⁽¹⁾ dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France | 96 |
| Figure V 1.1-14 : Taux d'administration [en équivalents temps plein] par région et fonction publique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 97 |

| | |
|---|------------|
| Figure V 1.1-15 : Taux d'administration trois fonctions publiques, par département au 31 décembre 2011 (métropole + DOM) | 99 |
| Figure V 1.1-16 : Répartition des agents rémunérés sur le budget des ministères civils selon le type de service d'affectation au 31 décembre 2011 en France métropolitaine | 100 |
| Figure V 1.1-17 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique fin 2010 et fin 2011 | 101 |
| Figure V 1.1-18 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés rapporté au nombre d'agents publics (civils + militaires, hors bénéficiaires de contrat aidés) par département au 31 décembre 2011 (métropole + DOM). | 102 |
| 1.2 Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011 | 105 |
| Figure V 1.2-1 : Effectifs, part des femmes et âge des agents des trois fonctions publiques par type d'employeur au 31 décembre 2011 | 107 |
| Figure V 1.2-2 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique fin 2011 | 108 |
| Figure V 1.2-3 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2011 | 109 |
| Figure V 1.2-4 : Répartition par genre et âge selon le statut dans les trois versants de la fonction publique fin 2011 | 111 |
| Figure V 1.2-5 : Évolution des salariés de la fonction publique par statut (*) entre fin 2000 et fin 2011 | 112 |
| Figure V 1.2-6 : Comparaison de la distribution des agents par genre et âge selon le domaine et le type de structure dans la FPE fin 2011 | 114 |
| Figure V 1.2-7 : Répartition par genre et âge selon les filières dans la fonction publique territoriale fin 2011 | 115 |
| Figure V 1.2-8 : Répartition des personnels non médicaux par genre et âge selon les filières dans la fonction publique hospitalière fin 2011 | 116 |
| Figure V 1.2-9 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques en 2000 et 2011 | 118 |
| Figure V 1.2-10 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 118 |
| Figure V 1.2-11 : Part de femmes dans chacune des catégories hiérarchiques par versant fin 2011 | 120 |
| Figure V 1.2-12 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) [1 ^{ère} partie] | 121 |
| Figure V 1.2-12 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) [2 ^{ème} partie] | 122 |
| Figure V 1.2-13 : Âges moyens des agents des trois fonctions publiques par catégorie hiérarchique fin 2011 | 123 |
| Figure V 1.2-14 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs selon les ministères fin 2011 | 124 |
| Figure V 1.2-15 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs de la FPT selon les filières d'emploi fin 2011 | 125 |
| Figure V 1.2-16 : Répartition par catégorie hiérarchique des personnels non médicaux des hôpitaux publics, selon la filière professionnelle au 31 décembre 2011 | 126 |
| Figure V 1.2-17 : Effectifs physiques, part des femmes et âge dans les emplois de direction des trois fonctions publiques fin 2011 | 128 |
| Figure V 1.2-18 : Primo-nominations ministérielles sur les emplois à la décision du gouvernement et les emplois de direction | 129 |
| 2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique | 131 |
| 2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011 | 133 |
| Figure V 2.1 a-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) de 2003 à 2011 | 135 |
| Figure V 2.1 a-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE de 2000 à 2011 | 135 |
| Figure V 2.1 a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE de 1998 à 2011 | 136 |
| Figure V 2.1 a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes de l'État) par catégorie hiérarchique de 2007 à 2011 | 138 |

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|------------|
| Figures V 2.1 a-5 : Recrutements 2011 par catégorie hiérarchique et niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE | 139 |
| Figure V 2.1 a-6 : Part des recrutements 2011 dans la catégorie B par niveau d'étude requis dans la FPE | 140 |
| Figure V 2.1 a-7 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes dans la FPE en 2011 | 141 |
| Figure V.2.1 a-8 : Nombre de recrutés par ministère de 2005 à 2011 | 142 |
| Figure V 2.1 b-1 : Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale en 2011 | 144 |
| Figure V 2.1 b-2 : Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale en 2011 | 145 |
| 2.2 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique | 147 |
| Figure V 2.2-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH | 148 |
| Figures V 2.2-2 à 2.2-5 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut | 150 |
| Figures V 2.2-6 à 2.2-8 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut | 151 |
| Figures V 2.2-9 à 2.2-11 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut | 153 |
| Figure V 2.2-12 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé à fin 2012 | 154 |
| Figures V 2.2-13 : Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011 | 155 |
| Figures V 2.2-14 : Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2011 | 156 |
| Figure V 2.2-15 : Effectifs des titulaires occupant un emploi classé en catégorie active des trois versants de la fonction publique | 157 |
| Figure V 2.2-16 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement dans les trois fonctions publiques depuis 2000 | 158 |
| Figure V 2.2-17 : Âges moyens de départ à la retraite (pensions entrées en paiement en 2011 et en 2012) y compris départ anticipé | 159 |
| Figures V 2.2-18 et V 2.2-19 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 | 160 |
| Figure V 2.2-20 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 selon le statut et la fonction publique d'appartenance | 161 |
| Figure V 2.2-21 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base | 164 |
| Figure V 2.2-22 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions | 164 |
| Figures V 2.2-23 et V 2.2-24 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2012, partant avant l'âge de 60 ans ou selon différents types de départ | 165 |
| Figure V 2.2-25 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2012 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité) | 167 |
| Figures V 2.2-26 et 2.2-27 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004 | 170 |
| Figure V 2.2-28 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006) | 172 |
| Figures V 2.2-29 et 2.2-30 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL | 173 |
| Figure V 2.2-31 | 175 |
| Figure V 2.2-32 : Évolution du ratio démographique des régimes de retraite de la fonction publique | 176 |
| Figure V 2.2-33 : Évolution du nombre de cotisants et de pensionnés des régimes de retraite de la fonction publique | 177 |
| Figure V 2.2-34 : Évolution du ratio démographique des régimes de droit commun | 177 |
| Figure V 2.2-35 : Carrières salariales des différents cas types – génération 1950 | 179 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 3 | Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique | 181 |
| 3.1 | Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011 | 183 |
| | Figure V 3.1-1 : Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents civils des ministères) | 186 |
| | Figure V 3.1-2 : Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents titulaires civils des ministères) | 186 |
| | Figure V 3.1-3 : Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet en France métropolitaine) | 186 |
| | Figure V 3.1-4 : Révision des évolutions de salaire annuel moyen entre 2009 et 2010 (agents civils des ministères) | 187 |
| | Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels moyens(*) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2011 | 189 |
| | Figure V 3.1-6 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2011 (en euros) | 189 |
| | Figure V 3.1-7 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut et situation d'emploi en 2011 | 190 |
| | Figure V 3.1-8 : Salaires nets mensuels moyens (*) par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en 2011 et 2010 | 192 |
| | Figure V 3.1-9 : Décomposition du salaire annuel moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011 | 194 |
| | Figure V 3.1-10 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) dans les ministères et les établissements publics selon l'âge et le statut entre 2010 et 2011 | 197 |
| | Figure V 3.1-11 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011 | 198 |
| | Figure V 3.1-12 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) et de la RMPP nette annuelle moyenne dans la fonction publique de l'État selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2010 et 2011 | 200 |
| | Figure V 3.1-13 : Salaires nets annuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 | 202 |
| | Figure V 3.1-14 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2007 et 2011 | 203 |
| | Figure V 3.1-15 : Bilan des versements GIPA effectués en 2012 au titre de la période 2007-2011 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé) | 205 |
| | Figure V 3.1-16 : Répartition des bénéficiaires des versements GIPA effectués en 2012 selon l'âge et le sexe | 206 |
| | Figure V 3.1-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire entre 2001 et 2012 | 207 |
| | Figure V 3.1-18 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon l'âge en 2007 en euros courants | 208 |
| | Figure V 3.1-19 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon la catégorie hiérarchique de 2007 en euros courants | 209 |
| | Figure V 3.1-20 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon le sexe en euros courants | 209 |
| | Figure V 3.1-21 : Évolution des salaires annuels nets moyens (*) entre 2010 et 2011 dans la fonction publique territoriale | 211 |
| | Figure V 3.1-22 : Décomposition du salaire annuel net moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2011 | 211 |
| | Figure V 3.1-23 : Structure des effectifs et évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP annuelle nette moyenne (*) selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et le type de collectivité (données provisoires) | 212 |
| | Figure V 3.1-24 : Déciles particuliers des salaires annuels nets moyens (*) dans la fonction publique territoriale en 2011 par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) | 213 |
| | Figure V 3.1-25 : Montants versés au titre de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012 | 214 |
| | Figure V 3.1-26 : Effectifs bénéficiaires de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012 | 214 |
| | Figure V 3.1-27 : Évolution entre 2010 et 2011 des salaires nets annuels moyens | 215 |
| | Figure V 3.1-28 : Distribution des salaires nets annuels moyens (*) dans le secteur hospitalier public en 2011 | 216 |
| | Figure V 3.1-29 : Évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP nette annuelle moyenne selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) | 217 |
| | Figure V 3.1-30 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels en 2012 | 218 |

| | |
|--|------------|
| 3.2 Les rémunérations dans le secteur hospitalier en 2011 | 221 |
| Figure V 3.2-1 : Salaires nets annuels moyens (SNA) par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité dans le secteur hospitalier en 2011 | 222 |
| Figure V 3.2-2 : Distributions des salaires nets annuels en 2011 dans le secteur hospitalier par catégorie socioprofessionnelle | 223 |
| Figure V 3.2-3 : Salaires nets annuels (SNA) moyens des personnels non médicaux et sages-femmes des hôpitaux publics par statut en 2011 | 225 |
| Figure V 3.2-4 : Salaires nets annuels (SNA) moyens des personnels non médicaux et sages-femmes des hôpitaux publics par filière d'emploi en 2011 | 225 |
| Figure V 3.2-5 : Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par tranche d'âge et catégorie socioprofessionnelle en 2011 | 226 |
| Figure V 3.2-6 : Structure des emplois et salaires nets annuels moyens (SNA) par sexe et catégorie socioprofessionnelle en 2011 dans le secteur hospitalier public | 227 |
| Figure V 3.2-7 : Évolution des salaires nets annuels moyens des agents présents en 2010 et en 2011 (RMPP) par catégorie socioprofessionnelle | 228 |
| Figure V 3.2-8 : Revenu salarial net annuel* moyen des médecins hospitaliers en 2011 | 229 |

DOSSIER

231

| | |
|---|------------|
| 1 La diversité des statuts et des situation d'emploi dans la fonction publique | 233 |
| Figure D 1-1: Effectifs physiques pour les salariés des trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi aux 31 décembre 2010 et 2011 | 238 |
| Figure D 1-2 : Salariés des trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi aux 31 décembre 2010 et 2011 | 239 |
| Figure D 1-3 : Répartition par genre et âge selon le statut ou la situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011 | 240 |
| Figure D 1-4 : Pyramide des âges par statut ou situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011 | 241 |
| Figure D 1-5 : Répartition des salariés de la fonction publique au 31 décembre 2011 par âge et statut ou situation d'emploi | 242 |
| Figure D 1-6 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et type d'employeur au 31 décembre 2011 | 243 |
| Figure D 1-7 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et catégorie hiérarchique d'employeur au 31 décembre 2011 | 244 |
| Figure D 1-8 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et région au 31 décembre 2011 | 245 |
| Figure D 1-9 : Les changements de statut ou de situation d'emploi des salariés présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011 | 248 |
| Figure D 1-10 : Répartition des agents ayant changé de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 selon le type d'employeur de départ | 250 |
| Figure D 1-11 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 en fonction du changement de catégorie d'employeur au sein de chaque versant | 251 |
| Figure D 1-12 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en fonction des caractéristiques des agents et du versant de la fonction publique de départ | 253 |
| Figure D 1-13 : Impacts des caractéristiques des agents de la fonction publique sur la probabilité de changer de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011 | 255 |
| Figure D 1-14 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut ou situation d'emploi dans les trois fonctions publiques en 2011 | 259 |
| Figure D 1-15 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut ou situation d'emploi dans la FPE en 2011 | 260 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 2 | L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010 | 263 |
| | Figure D 2-1 : Répartition des agents de la fonction publique par familles de métiers identifiées dans l'enquête SUMER 2009-2010 | 266 |
| | Figure D 2-2 : Répartition des agents des familles de métiers identifiées dans SUMER 2009-2010 selon le versant de la fonction publique | 267 |
| | Figure D 2-3 : Sexe, âge et catégorie hiérarchique selon le métier des agents de la fonction publique identifié dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010 | 268 |
| | Figure D 2-4 : Part des agents exposés à des contraintes physiques | 270 |
| | Figure D 2-5 : Part des agents exposés à au moins un produit chimique | 271 |
| | Figure D 2-6 : Part des agents exposés à au moins un agent biologique | 272 |
| | Figure D 2-7 : Part des agents exposés à un travail sur écran 20 heures ou plus par semaine | 272 |
| | Figure D 2-8 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme | 274 |
| | Figure D 2-9 : Part des agents exposés à des contraintes d'intensité du travail ou à un travail morcelé | 275 |
| | Figure D 2-10 : Part des agents exposés à des contraintes horaires | 276 |
| | Figure D 2-11 : Impact des caractéristiques des agents sur leurs expositions aux risques professionnels : Odd-ratios issus des régressions logistiques | 277 |
| | Figure D 2-12 : Analyse en correspondances multiples sur les risques professionnels | 278 |
| | Figure D 2-13 : Part des agents déclarant qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner... | 279 |
| | Figure D 2-14 : Part des agents déclarant être exposés à des tensions ou des agressions dans leurs rapports avec le public | 280 |
| | Figure D 2-15 : Part des agents exposés au « jobstrain » et « isostrain » | 282 |
| | Figure D 2-16 : Part des agents déclarant que leur travail a une influence sur leur état de santé | 283 |
| | Figure D 2-17 : Impact des caractéristiques des agents et de l'exposition aux risques professionnels sur la tension au travail et l'état de santé : Odd-ratios issus des régressions logistiques | 284 |
| 3 | La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans la fonction publique de l'État depuis 2007 | 287 |
| | Figure D 3-1 : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours entre 2008 et 2011 | 290 |
| | Figure D 3-2 : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite entre 2008 et 2011 | 291 |
| | Figure D 3-3 : Évolution du nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP par catégorie hiérarchique et du nombre de postes offerts à ces concours, de 2008 à 2011 | 291 |
| | Figure D 3-4 : Part des concours de la Fonction publique de l'État par catégorie hiérarchique en 2011 | 292 |
| | Figure D 3-5 : Part des candidats ayant choisi l'épreuve de RAEP aux concours de 2008 à 2011 | 292 |
| | Figure D 3-6 : Nombre de candidats ayant concouru à l'épreuve de RAEP dans la fonction publique de l'État par sexe de 2008 à 2011 | 293 |
| | Figure D 3-7 : Nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP rapportés au nombre de postes offerts et au nombre total de candidats présents, par ministère de 2008 à 2011 | 293 |
| | Figure D 3-8 : Nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP par ministère selon le type de concours, de 2008 à 2011 | 294 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 1 | Emploi public et fonction publique | 299 |
| | 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public | 301 |
| | Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2010) | 303 |
| | Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal | 304 |
| | Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 305 |
| | Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal | 306 |
| | Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2010 en France (métropole + DOM) | 307 |
| | Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 307 |
| | Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique en 2010 et en 2011 | 308 |
| | Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2010 et 2011 en France (métropole + DOM) | 309 |
| | 1.2 Trois fonctions publiques | 310 |
| | Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein par versant de la fonction publique en 2010 et en 2011 (métropole + DOM) | 310 |
| | Figure 1.2-2 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par type d'employeur au 31 décembre 2010 et 2011 en France (métropole + DOM) | 310 |
| | Figure 1.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) [1 ^{ère} partie] | 311 |
| | Figure 1.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) [2 ^{ème} partie] | 312 |
| | Figure 1.2-3 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques en effectifs physiques et équivalents temps plein par région et par département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) [3 ^{ème} partie] | 313 |
| | Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalents temps plein) par région ⁽¹⁾ au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 314 |
| | Figure 1.2-5 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2011 ⁽¹⁾ en France (métropole + DOM) | 315 |
| | Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques des trois fonctions publiques entre le 31 décembre 1996 et 31 décembre 2011 ⁽¹⁾ en France (métropole + DOM) | 316 |
| | Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois fonctions publiques par statut (*) entre le 31 décembre 2000 et 31 décembre 2011 ⁽¹⁾ en France (métropole + DOM) | 317 |
| | Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois fonctions publiques par département au 31 décembre 2011 | 318 |
| | Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État (civils + militaires) par département au 31 décembre 2011 | 318 |
| | Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2011 | 319 |
| | Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2011 | 319 |
| | 1.3 Fonction publique de l'État | 320 |
| | Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 320 |
| | Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 321 |

| | |
|---|------------|
| Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein dans les ministères par statut (*) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 322 |
| Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 323 |
| Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents des ministères par région et ministère au 31 décembre 2011 (métropole + DOM) | 324 |
| Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs Épa rattachés entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2011 ⁽¹⁾ en France (métropole + DOM) [1 ^{ère} partie] | 325 |
| Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs Épa rattachés entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2011 ⁽¹⁾ en France (métropole + DOM) [2 ^{ème} partie] | 326 |
| Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques des principaux ministères de 1998 à 2011 | 327 |
| Figure 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut (*) au 31 décembre de 1996 à 2011 en France (métropole + DOM) | 328 |
| 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances | 329 |
| Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 (résultats partiels) [1 ^{ère} partie] | 331 |
| Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 (résultats partiels) [2 ^{ème} partie] | 332 |
| Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2011 (résultats partiels) | 333 |
| Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2013 | 336 |
| Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2012 et 2013 | 337 |
| Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois de 2006 à 2013 | 338 |
| Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2013 | 339 |
| Figure 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère en 2012 | 340 |
| 1.5 Fonction publique territoriale | 341 |
| Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011 | 341 |
| Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011 | 341 |
| Figure 1.5-3 : Évolution des effectifs territoriaux par statut (*) des agents et type de collectivité entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011 | 342 |
| Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalents temps plein de la fonction publique territoriale par type de collectivité et statut (*) au 31 décembre 2011 | 343 |
| Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur en 2010 et 2011 | 344 |
| 1.6 Fonction publique hospitalière | 345 |
| Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut (*) au 31 décembre 2011 | 345 |
| Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut(*) au 31 décembre 2011 | 345 |
| 2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques | 347 |
| 2.1 Statuts et situations d'emploi | 349 |
| Figure 2.1-1 : Effectifs physiques en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés par statut (*) des agents des trois fonctions publiques en 2011 en France (métropole + DOM) | 351 |
| Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein (ETP) des titulaires (*) des ministères en 2011 en France (métropole + DOM) | 352 |
| Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein (ETP) des non-titulaires (*) des ministères en 2011 en France (métropole + DOM) | 353 |

| | |
|--|------------|
| 2.2 Catégories hiérarchiques | 354 |
| Figure 2.2-1: Répartition par statut (*) et catégorie hiérarchique des effectifs des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 354 |
| Figure 2.2-2: Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacune des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 355 |
| 2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières | 356 |
| Figure 2.3-1: Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 356 |
| Figure 2.3-2: Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) [1 ^{ère} partie] | 357 |
| Figure 2.3-2: Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) [2 ^{ème} partie] | 358 |
| Figure 2.3-3: Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 359 |
| Figure 2.3-4: Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 359 |
| 2.4 Féminisation et égalité professionnelle | 360 |
| Figure 2.4-1: Taux de femmes par statut (*) et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 360 |
| Figure 2.4-2: Part de femmes parmi les agents titulaires et non-titulaires des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 361 |
| Figure 2.4-3: Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT (*) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 362 |
| Figure 2.4-4: Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH (*) au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 362 |
| Figure 2.4-5: Effectifs et part des femmes dans l'encadrement supérieur des trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 | 363 |
| Figure 2.4-6: Effectifs et part de femmes des titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011 | 364 |
| Figure 2.4-7: Part des femmes titulaires A+ des ministères par type de population au 31 décembre 2011 | 365 |
| Figure 2.4-8: Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2013 | 366 |
| Figure 2.4-9: Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2013 | 367 |
| 2.5 Âges | 368 |
| Figure 2.5-1: Âge moyen par statut (*) et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) (en années) | 368 |
| Figure 2.5-2: Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans la FPE par statut (*) et par sexe, au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 369 |
| Figure 2.5-3: Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 et plus pour les agents des trois fonctions publiques par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 370 |
| Figure 2.5-4: Part de titulaires de moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 371 |
| Figure 2.5-5: Âge moyen des agents par ministère (par ordre croissant ⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 372 |
| Figure 2.5-6: Âge moyen des agents dans les trois fonctions publiques par département au 31 décembre 2011 | 373 |
| Figure 2.5-7: Âge moyen des agents de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2011 | 373 |
| Figure 2.5-8: Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2011 | 374 |
| Figure 2.5-9: Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2011 | 374 |

| | |
|--|------------|
| 2.6 Travailleurs handicapés | 375 |
| Figure 2.6-1 : Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011 | 376 |
| Figure 2.6-2 : Répartition des agents dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi dans la fonction publique en 2011 | 376 |
| Figure 2.6-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1 ^{er} janvier de 2009 à 2011 | 377 |
| Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique aux 1 ^{er} janvier 2010 et 2011 | 377 |
| Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1 ^{er} janvier 2010 et 2011 | 378 |
| Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1 ^{er} janvier 2011 | 379 |
| Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier ⁽¹⁾ par sexe | 379 |
| 2.7 Temps partiel | 380 |
| Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils des trois fonctions publiques par statut (*), sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 380 |
| Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des titulaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 381 |
| Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des titulaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 381 |
| Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des titulaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 382 |
| Figure 2.7-5 : Part des agents titulaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 382 |
| Figure 2.7-6 : Part des agents titulaires de la FPT à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 383 |
| Figure 2.7-7 : Part des agents titulaires de la FPH à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM) | 383 |
| 2.8 Niveaux de diplôme | 384 |
| Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2012 en France métropolitaine | 384 |
| Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2012 | 385 |
| 3 Voies de recrutement externe | 387 |
| 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État | 389 |
| Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2011 (1 ^{ère} partie) | 391 |
| Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2011 (2 ^{ème} partie) | 392 |
| Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours, en 2011 dans la fonction publique de l'État | 393 |
| Figure 3.1-3 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2011 | 394 |
| Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2011, sur champ partiel | 395 |
| Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2011, sur champ partiel | 395 |

| | |
|---|------------|
| Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2011, sur champ partiel | 396 |
| Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés en 2011 par ministère et voie d'accès | 397 |
| Figure 3.1-8 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2011 dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 | 398 |
| 3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État | 399 |
| Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2011, sur champ partiel | 399 |
| Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès en 2011, sur champ partiel | 400 |
| 3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale | 401 |
| Figure 3.3-1 Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale | 401 |
| Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2011 | 402 |
| Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3 ^{ème} concours dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2011 | 403 |
| Figure 3.3-4 : Recrutements directs sans concours en catégorie C dans la fonction publique territoriale en 2011 | 403 |
| Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP) en 2011 | 404 |
| Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2011 | 405 |
| Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du 3 ^{ème} concours de la Ville de Paris en 2011 | 405 |
| Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2011 | 406 |
| 3.4 Recrutement externe niveau attaché dans les trois fonctions publiques | 407 |
| Figure 3.4-1 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe des IRA de 2001 à 2012 | 408 |
| Figure 3.4-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis aux concours externe et 3 ^{ème} concours d'attachés territoriaux de 1997 à 2011 | 409 |
| Figure 3.4-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours externe d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2012 | 410 |
| Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au 3 ^{ème} concours d'attaché d'administration hospitalière depuis 2012 | 410 |
| Figure 3.4-5 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2012 | 411 |
| 3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans les trois fonctions publiques | 412 |
| Figure 3.5-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'ÉNA de 1998 à 2012 [1 ^{ère} partie] | 412 |
| Figure 3.5-1 : Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours d'entrée à l'ÉNA de 1998 à 2012 [2 ^{ème} partie] | 413 |
| Figure 3.5-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe et 3 ^{ème} concours d'entrée à l'INET de 1998 à 2011 | 414 |
| Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours externe de directeur d'hôpital de 1998 à 2012 | 415 |
| Figure 3.5-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours externe de directeur d'établissement de 1998 à 2012 | 415 |
| Figure 3.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2012 | 416 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 4 | Parcours professionnels | 417 |
| 4.1 | Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État | 419 |
| | Figure 4.1-1: Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2011 | 421 |
| | Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 1998 à 2011 | 422 |
| | Figure 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006 | 422 |
| | Figure 4.1-4 : Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique de l'État en 2011 | 423 |
| | Figure 4.1-5 : Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2011 | 424 |
| | Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés dans la fonction publique de l'État en 2011 | 424 |
| | Figure 4.1-7 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2011 | 425 |
| | Figure 4.1-8 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État hors Éducation nationale en 2011 | 426 |
| | Figure 4.1-9 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2011 | 427 |
| 4.2 | Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État | |
| | Figure 4.2-1: Recrutements déconcentrés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2011 | 428 |
| | Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés internes par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2011 | 429 |
| 4.3 | Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale | 430 |
| | Figure 4.3-1: Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale | 430 |
| | Figure 4.3-2 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2011 | 431 |
| | Figure 4.3-3 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale par cadre d'emploi en 2011 | 432 |
| | Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP) en 2011 | 433 |
| | Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la ville de Paris en 2011 | 434 |
| 4.4 | Recrutement interne des attachés | 435 |
| | Figure 4.4-1: Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis et taux de sélectivité aux concours internes des Instituts régionaux d'administration (Ira) de 2001 à 2012 | 435 |
| | Figure 4.4-2 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours interne d'attachés territoriaux de 1997 à 2011 | 436 |
| | Figure 4.4-3 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au concours interne d'attaché d'administration hospitalière de 2002 à 2012 | 436 |
| | Figure 4.4-4 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2012 | 437 |
| 4.5 | Recrutement interne des administrateurs | 438 |
| | Figure 4.5-1: Évolution du nombre de présents, d'admis et sélectivité du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration de 1998 à 2012 | 438 |
| | Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales de 1998 à 2011 | 438 |
| | Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité du concours interne de directeur d'hôpital de 1998 à 2012 | 439 |
| | Figure 4.5-4 : Évolution du nombre de présents, d'admis et taux de sélectivité au concours interne de directeur d'établissement de 1998 à 2012 | 439 |
| | Figure 4.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2012 | 440 |

| | |
|---|------------|
| 4.6 Mobilités des agents de la fonction publique | 441 |
| Figure 4.6-1: Mobilités inter fonction publique des agents titulaires civils entre 2010 et 2011 selon le versant de la fonction publique de départ et de destination | 444 |
| Figure 4.6-2: Mobilités inter fonction publique, géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents dans la fonction publique entre 2010 et 2011 | 444 |
| Figure 4.6-3: Taux de mobilité géographique et inter-employeurs des agents titulaires civils présents en 2010 et en 2011 dans le même versant | 445 |
| Figure 4.6-4: Taux de mobilité géographique des agents titulaires civils ayant changé de versant de la fonction publique entre 2010 et 2011 | 446 |
| Figure 4.6-5: Mobilité géographique des agents titulaires civils par versant et par employeur entre 2010 et 2011 | 447 |
| Figure 4.6-6: Mobilité géographique des agents titulaires civils selon les régions de départ et de destination entre 2010 et 2011 | 448 |
| Figure 4.6-7: Mobilité inter-employeurs des agents civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination | 449 |
| Figure 4.6-8: Mobilité inter-employeurs des agents civils présents dans la FPT en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination | 449 |
| Figure 4.6-9: Mobilité inter-employeurs des agents civils présents dans la FPH en 2010 et en 2011 selon l'employeur d'origine et de destination | 450 |
| 4.7 Mobilité catégorielle et positions statutaires | 451 |
| Figure 4.7-1: Mobilité catégorielle des agents titulaires civils entre 2010 et 2011 selon les catégories hiérarchiques de départ et de destination | 454 |
| Figure 4.7-2: Taux de mobilité catégorielle en fonction des changements de versant de la fonction publique et de département de fonction entre 2010 et 2011 (en %) | 455 |
| Figure 4.7-3: Taux de mobilité catégorielle des agents titulaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ entre 2010 et 2011 (en %) | 456 |
| Figure 4.7-4: Agents titulaires civils en mobilité statutaire du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2011 | 456 |
| Figure 4.7-5: Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011 | 457 |
| Figure 4.7-6: Effectif des titulaires civils des ministères en mobilité statutaire au 31 décembre 2011 [résultats partiels] | 458 |
| Figure 4.7-7: Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en mobilité statutaire de 1998 à 2011 [résultats partiels] | 459 |
| Figure 4.7-8: Répartition des agents titulaires civils des ministères en position hors cadres et en disponibilité selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2011 [résultats partiels] | 460 |
| Figure 4.7-9: Répartition des agents titulaires civils des ministères en position de détachement et mise à disposition selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2010 [résultats partiels] (en %) | 460 |
| Figure 4.7-10: Structure par âge des agents titulaires civils des ministères en position hors cadres et disponibilité au 31 décembre 2011 [résultats partiels] (en %) | 461 |
| Figure 4.7-11: Structure par âge des agents titulaires civils des ministères en position de détachement et mise à disposition au 31 décembre 2010 [résultats partiels] (en %) | 461 |
| Figure 4.7-12: Durées au 31 décembre 2011 dans les positions hors cadres et disponibilité des agents titulaires civils des ministères [résultats partiels] | 462 |
| Figure 4.7-13: Durées au 31 décembre 2010 dans les positions de détachement et mise à disposition des agents titulaires civils des ministères [résultats partiels] | 462 |
| Figure 4.7-14: Effectifs des agents en mobilité statutaire (*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011 | 463 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 5 | Retraite | 465 |
| 5.1 | Départs à la retraite | 467 |
| | Figure 5.1-1: Effectifs d'agents titulaires des trois fonctions publiques, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2012, et principales caractéristiques | 472 |
| | Figure 5.1-2: Effectifs d'agents titulaires des trois versants de la fonction publique, militaires et ouvriers d'État, dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques par genre | 473 |
| | Figure 5.1-3: Effectifs d'agents titulaires des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques par type de départ | 474 |
| | Figure 5.1-4: Effectifs d'agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques sur les départs pour ancienneté [1 ^{ère} partie] | 475 |
| | Figure 5.1-4: Effectifs d'agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012, caractéristiques sur les départs pour ancienneté [2 ^{ème} partie] | 476 |
| | Figure 5.1-5: Pensions de droit dérivé entrées en paiement en 2012 et principales caractéristiques | 477 |
| | Figure 5.1-6: Évolution du nombre annuel d'agents titulaires des trois versants de la fonction publique, militaires et ouvriers d'État dont la pension est entrée en paiement dans l'année, de 2000 à 2012 | 478 |
| | Figure 5.1-7: Évolution du nombre de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement annuellement dans chaque régime | 479 |
| | Figure 5.1-8: Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions entrées en paiement dans l'année | 479 |
| | Figure 5.1-9: Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique de l'État dont la pension (premier droit) est entrée en paiement en 2012 | 480 |
| | Figure 5.1-10: Ventilation par âge des militaires dont la pension de retraite (premier droit) est entrée en paiement en 2012 | 481 |
| | Figure 5.1-11: Ventilation par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique territoriale dont la pension est entrée en paiement en 2012 | 482 |
| | Figure 5.1-12: Répartition par âge et par sexe des agents titulaires de la fonction publique hospitalière dont la pension est entrée en paiement en 2012 | 483 |
| | Figure 5.1-13: Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012 [1 ^{ère} partie] | 484 |
| | Figure 5.1-13: Ventilation par administration d'origine, catégorie hiérarchique et sexe des agents titulaires des trois versants de la fonction publique et militaires dont la pension est entrée en paiement en 2012 [2 ^{ème} partie] | 485 |
| | Figure 5.1-14: Effectifs relevant du régime salarié de l'Ircantec, dont la pension est entrée en paiement depuis 2002 | 486 |
| | Figure 5.1-15: Bonifications des pensions des trois versants de la fonction publique entrées en paiement en 2012 | 486 |
| 5.2 | Effectifs des retraités | 487 |
| | Figure 5.2-1: Effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE, percevant une pension au 31 décembre 2012 et principales caractéristiques | 487 |
| | Figure 5.2-2: Ventilation par tranche d'âge des retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre 2012 | 488 |
| | Figure 5.2-3: Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension civile de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, hors La Poste et France Télécom | 489 |
| | Figure 5.2-4: Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension militaire de l'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 | 489 |
| | Figure 5.2-5: Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension d'ouvrier d'État de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 | 490 |
| | Figure 5.2-6: Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, anciennement dans la FPT | 490 |

| | |
|---|------------|
| Figure 5.2-7 : Ventilation par tranche d'âge des bénéficiaires d'une pension CNRACL de droit direct en paiement au 31 décembre 2012, anciennement dans la FPH | 491 |
| Figure 5.2-8 : Évolution des effectifs de retraités du régime des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE ayant une pension en paiement au 31 décembre de chaque année | 492 |
| Figure 5.2-9 : Évolution du nombre de pensions en paiement au 31 décembre de chaque année, depuis 2000 | 493 |
| Figure 5.2-10 : Pensionnés relevant du régime des pensions civiles et militaires de l'État de la CNRACL ou du FSPOEIE, décédés en 2012 | 493 |
| Figure 5.2-11 : Évolution du nombre de pensionnés au titre du régime salarié ⁽¹⁾ de l'Ircantec au 31 décembre de chaque année depuis 2002 | 494 |
| Figure 5.2-12 : Évolution de la proportion de pensions portées au minimum garanti parmi les pensions en paiement au 31 décembre de chaque année depuis 2000 | 494 |
| Figure 5.2-13 : Bonifications des pensions civiles et militaires de l'État et CNRACL en paiement au 31 décembre 2012 | 495 |
| 5.3 Montant des pensions | 498 |
| Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct versées en 2011 et 2012 (stock et flux) | 498 |
| Figure 5.3-2 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit dérivé versées en 2011 et 2012 (stock et flux) | 499 |
| Figure 5.3-3 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 (stock) | 500 |
| Figure 5.3-4 : Évolution de la pension mensuelle brute, de l'indice et du taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement chaque année | 501 |
| Figure 5.3-5 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, hors pensions d'invalidité | 502 |
| Figure 5.3-6 : Montant mensuel moyen des pensions de droit direct entrées en paiement en 2012 selon la catégorie hiérarchique et le sexe, concernant les seuls départs pour invalidité | 503 |
| Figure 5.3-7 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 selon le grade et le sexe, hors pensions d'invalidité | 504 |
| Figure 5.3-8 : Montant mensuel moyen des pensions militaires de droit direct entrées en paiement en 2012 selon le grade et le sexe, départs pour invalidité | 504 |
| Figure 5.3-9 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2012 hors pensions d'invalidité | 505 |
| Figure 5.3-10 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2012 hors pensions d'invalidité | 506 |
| Figure 5.3-11 : Durée de cotisation des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2012 | 506 |
| Figure 5.3-12 : Évolution de la pension moyenne mensuelle des pensions civiles et militaires de l'État, de la CNRACL et du FSPOEIE en paiement au 31 décembre | 507 |
| Figure 5.3-13 : Évolution du montant total des pensions des trois versants de la fonction publique, militaires et ouvriers d'État | 508 |
| 5.4 Équilibre financier des pensions | 509 |
| Figure 5.4-1 : Compte d'affectation spéciale Pensions / programme 741 (section 1) relatif aux pensions civiles et militaires de l'État et allocations temporaires d'invalidité (ATI) | 509 |
| Figure 5.4-2 : Compte de résultat simplifié de la CNRACL | 509 |
| Figure 5.4-3 : Taux de cotisation relatifs au régime des pensions civiles et militaires de l'État et au régime CNRACL | 510 |
| Figure 5.4-4 : Évolution de la démographie de la CNRACL et du FSPOEIE depuis 1990 | 511 |
| 6 Dépenses de personnel et rémunérations | 513 |
| 6.1 Dépenses de personnel dans les trois fonctions publiques | 515 |
| Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format Lolf | 518 |
| Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État en 2012 (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) | 519 |

| | |
|--|------------|
| Figure 6.1-3 : Évolution 2011/2012 des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État | 519 |
| Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État | 520 |
| Figure 6.1-5 : Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale | 521 |
| Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB de 2006 à 2011 au sens de la comptabilité nationale | 521 |
| Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales de 2000 à 2013 | 522 |
| Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales de 1998 à 2012 | 522 |
| Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé de 2000 à 2012 | 523 |
| Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2011 | 523 |
| 6.2 Évolution du traitement indiciaire | 524 |
| Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois fonctions publiques | 527 |
| Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 1998 | 528 |
| Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du SMIC (brut et net) de référence | 529 |
| 6.3 Rémunérations dans les trois fonctions publiques | 530 |
| Figure 6.3-1 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens (*) en équivalent temps plein annualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé | 530 |
| Figure 6.3-2 : Salaires nets mensuels moyens (*) depuis 2010 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) | 531 |
| Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2011 (1 ^{ère} partie) | 532 |
| Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2011 (2 ^{ème} partie) | 533 |
| Figure 6.3-4 : Évolution en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique | 534 |
| Figure 6.3-5 : Évolution en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place (*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique | 534 |
| 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État | 535 |
| Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2010 et 2011 (1 ^{ère} partie) | 535 |
| Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2010 et 2011 (2 ^{ème} partie) | 536 |
| Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (1 ^{ère} partie) | 537 |
| Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (2 ^{ème} partie) | 538 |
| Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (1 ^{ère} partie) | 539 |
| Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (2 ^{ème} partie) | 540 |
| Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (1 ^{ère} partie) | 541 |
| Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011 (2 ^{ème} partie) | 542 |

| | |
|--|-----|
| Figure 6.4-5 : Évolution de 1995 à 2009 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents des ministères civils de l'État en France métropolitaine | 543 |
| Figure 6.4-6 : Évolution de 2010 à 2011 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État en France (métropole + DOM) | 544 |
| Figure 6.4-7 : Évolution de 2010 à 2011 des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État en France (métropole + DOM) | 544 |
| Figure 6.4-8 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT*) et de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 | 545 |
| Figure 6.4-9 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2011 | 546 |
| Figure 6.4-10 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB | 547 |
| Figure 6.4-11 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995 | 547 |

7 Formation **549**

7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères **551**

| | |
|---|-----|
| Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères en 2010 et 2011 | 553 |
| Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle et totale par agent des ministères de 2001 à 2011 | 554 |
| Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle par catégorie hiérarchique dans les ministères hors enseignement de 2001 à 2011 | 554 |
| Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation initiale/statutaire et continue/professionnelle par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique de 2001 à 2011 | 555 |
| Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2011 | 556 |
| Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2011 | 557 |
| Figure 7.1-7 : Évolution de la formation par ministère entre 2010 et 2011 | 557 |
| Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère entre 2008 et 2011 | 558 |
| Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2010 et 2011 | 558 |

7.2 Formation dans la fonction publique territoriale **559**

| | |
|---|-----|
| Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale en 2005, 2007, 2009 et 2011 | 559 |
| Figure 7.2-2 : Durée moyenne des formations par type ⁽¹⁾ de formation en 2005, 2007, 2009 et 2011 dans la fonction publique territoriale | 560 |

7.3 Formation continue dans la fonction publique hospitalière **561**

| | |
|--|-----|
| Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement entre 1998 et 2011 | 562 |
| Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des Plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2011 | 562 |
| Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2011 dans le cadre des plans de formation des établissements | 563 |
| Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique en 2011 dans la FPH | 563 |

8 Temps et conditions de travail **565**

8.1 Organisation du temps de travail **567**

| | |
|---|-----|
| Figure 8.1-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012 | 569 |
|---|-----|

| | |
|--|------------|
| Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003 | 569 |
| Figure 8.1-3 : Travail le dimanche et horaires atypiques dans les familles de métiers des trois versants de la fonction publique en 2010 | 570 |
| Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2010 | 571 |
| 8.2 Compte épargne-temps | 572 |
| Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour les trois fonctions publiques | 572 |
| Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET | 572 |
| 8.3 Congés et autres causes d'absence au travail | 573 |
| Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010 | 573 |
| Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010 | 573 |
| Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre 2011 | 574 |
| Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre | 574 |
| Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre | 575 |
| Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011 | 575 |
| 8.4 Congés maladie | 576 |
| Figure 8.4-1 : Nombre moyen de jours d'absence par motif dans les trois versants de la fonction publique | 576 |
| Figure 8.4-2 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2003 | 576 |
| Figure 8.4-3 : Nombre moyen de jours de congé maladie dans les ministères en 2003 | 577 |
| Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'absence ⁽¹⁾ par agent et par motif dans la fonction publique territoriale | 577 |
| Figure 8.4-5 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2008 | 578 |
| 8.5 Accident du travail | 579 |
| Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2010 | 579 |
| Figure 8.5-2 : Nombre moyen de jours perdus pour accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2010 | 579 |
| Figure 8.5-3 : Accidents du travail et accidents de trajet dans les ministères selon la gravité, par ministère en 2006 | 580 |
| Figure 8.5-4 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2011 | 580 |
| Figure 8.5-5 : Nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt dans les établissements publics de santé au 31 décembre 2008 | 581 |
| 8.6 Maladies professionnelles | 582 |
| Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues selon les ministères en 2006 | 582 |
| Figure 8.6-2 : Nombre de cas reconnus de maladies professionnelles et nombre de jours d'arrêt par type de maladie dans la fonction publique de l'État | 582 |
| 8.7 Exposition aux risques professionnels | 583 |
| Figure 8.7-1 : Part des agents exposés à des contraintes physiques en 2010 | 583 |
| Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010 | 584 |
| Figure 8.7-3 : Part des agents exposés à des comportements hostiles ou des agressions en 2010 | 585 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 9 | Relations professionnelles | 587 |
| 9.1 | Élections aux comités techniques | 589 |
| | Figure 9.1-1: Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique | 592 |
| | Figure 9.1-2: Résultats des élections professionnelles (comités techniques*): ensemble des trois versants de la fonction publique | 593 |
| | Figure 9.1-3: Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2011 | 594 |
| | Figure 9.1-4: Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique | 595 |
| | Figure 9.1-5: Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité* dans les trois versants de la fonction publique en 2011 | 597 |
| | Figure 9.1-6: Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité* par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique [1 ^{ère} partie] | 598 |
| | Figure 9.1-6: Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité* par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique [2 ^{ème} partie] | 599 |
| 9.2 | Élections aux commissions administratives paritaires | 600 |
| | Figure 9.2-1: Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2011 | 600 |
| | Figure 9.2-2: Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2011[*] | 601 |
| | Figure 9.2-3: Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2011[*] | 602 |
| 9.3 | Commissions de recours | 603 |
| | Figure 9.3-1: Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État* | 603 |
| | Figure 9.3-2: Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2012 | 604 |
| | Figure 9.3-3: Mesures prises pour insuffisance professionnelle, tous corps confondus, dans les ministères en 2012 | 605 |
| 9.4 | Grèves | 606 |
| | Figure 9.4-1: Nombre de journées perdues pour fait de grève dans la fonction publique de l'État en 2012 | 606 |
| | Figure 9.4-2: Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève dans la fonction publique de l'État de 1999 à 2012 | 606 |
| 10 | Politique sociale | 607 |
| 10.1 | Crédits sociaux | 609 |
| | Figure 10.1-1: Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles | 611 |
| | Figure 10.1-2: Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2012 et 2013 | 612 |
| | Figure 10.1-3: Action sociale ministérielle en 2013 | 612 |
| | Figure 10.1-4: Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics en 2012 | 613 |
| 10.2 | Hygiène et sécurité | 614 |
| | Figure 10.2-1: Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2011 | 614 |
| | Figure 10.2-2: Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2011 | 615 |

| | |
|---|------------|
| Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2011 | 616 |
| Figure 10.2-4 : Sujets les plus abordés dans les CHSCT ministériels en 2011 | 617 |
| 10.3 Famille et logements | 618 |
| Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur | 618 |
| Figure 10.3-2 : Répartition des ménages avec et sans agent de la fonction publique selon le nombre d'enfants de moins de 25 ans en 2011 | 618 |
| Figure 10.3-3 : Répartition des ménages avec et sans agent de la fonction publique selon le nombre d'enfants de moins de 6 ans en 2011 | 619 |

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2013

« Politiques et pratiques de ressources humaines » met en évidence les trois axes structurants de la politique des ressources humaines 2012-2013, à savoir la méthode rénovée du dialogue social, l'exemplarité des employeurs publics ainsi que la valorisation et la diversification des parcours professionnels. Ces trois items basés sur la feuille de route définie lors de la Grande Conférence sociale de juillet 2012 démontrent la double volonté de renforcement de la fonction publique et d'amélioration de la situation des agents.

La seconde partie, « Faits et chiffres », propose un bilan social de la fonction publique, combinant des vues d'ensemble sur ses trois versants, des dossiers regroupant des analyses approfondies d'actualité (la diversité des statuts et des situations d'emploi dans les trois versants de la fonction publique ; l'exposition aux risques professionnels par familles de métiers dans les trois versants de la fonction publique ; la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle [RAEP], avec un premier bilan dans la FPE depuis 2008), et des fiches thématiques détaillées. Grâce à de nouveaux progrès réalisés en matière d'harmonisation des données statistiques sur les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), les vues d'ensemble offrent des analyses de référence sur l'emploi, les recrutements, les départs à la retraite et les rémunérations.

Direction de l'information légale et administrative
La documentation Française
www.ladocumentationfrancaise.fr
ISBN : 978-2-11-009657-9
DF : 5 HC 36600
Imprimé en France
Ouvrage non vendu

RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFF et ses missions.